



أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية
في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة

**The Impact of Strategic Leadership on Strengthening Occupational
Health and Safety System at Yemeni Hospitals in the City of Hodeidah**

Resal Yahya Fadhel Ali

*Researcher - Center of Business Administration
Sana'a University - Yemen*

رسال يحيى فاضل علي

*باحث - مركز إدارة الأعمال
جامعة صنعاء - اليمن*

Abdelfattah Ail Mohammed Alqurs

*Researcher – Business Administration
Amran University -Yemen*

عبد الفتاح علي محمد القرص

باحث - إدارة الأعمال - جامعة عمران - اليمن

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر القيادة الاستراتيجية بأبعادها: (تحديد التوجه الاستراتيجي، والمقدرات الجوهرية، وتطوير رأس المال البشري، والثقافة التنظيمية، والممارسات الأخلاقية، والرقابة التنظيمية المتوازنة) في نظام الصحة والسلامة المهنية في مستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.

واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة أداةً لجمع بيانات الدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع القيادات: (الإدارية - الطبية) العاملين في المستشفيات اليمنية بمدينة الحديدة البالغ عددهم (378) فرداً، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، تم تحديد عينة الدراسة باستخدام أسلوب المسح الشامل، وبعد توزيع الاستبانة على أفراد العينة تم استرداد (323) استبانة منها صالحة للتحليل.

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للقيادة الاستراتيجية بمجموع أبعادها في نظام الصحة والسلامة المهنية، في حين تفاوت أثر أبعاد القيادة الاستراتيجية في نظام الصحة والسلامة المهنية؛ حيث كان أكثر الأبعاد تأثيراً (الرقابة التنظيمية المتوازنة) تليه أبعاد: (الممارسات الأخلاقية، تحديد التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، الثقافة التنظيمية) على التوالي، كما أظهرت النتائج عدم وجود أثر لبعد (تطوير رأس المال البشري) في نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستراتيجية، نظام الصحة والسلامة المهنية، المستشفيات.

Abstract:

dimensions (strategic orientation, core capabilities, human capital development, organizational culture, ethical practices, and balanced organizational control) on the occupational health and safety system (OHSS) in Yemeni hospitals in the city of Hodeidah. The study followed a descriptive-analytical approach and developed a questionnaire as a tool for data collection. The study population consisted of all administrative and medical leaders working in Yemeni hospitals in Hodeidah, totaling (378) individuals. Given the small size of the study population, a census sampling method was used. After distributing the questionnaire to the sample, (323) valid responses were retrieved for analysis. The study findings showed a statistically significant positive impact of strategic leadership, with all its dimensions, on the occupational health and safety system. However, the impact of the different dimensions of strategic leadership varied. The most influential dimension was "balanced organizational control," followed by the dimensions of "ethical practices," "strategic orientation," "core capabilities," and "organizational culture," respectively. The results also indicated that there was no significant impact of the "human capital development" dimension on the occupational health and safety system in Yemeni hospitals in Hodeidah.

keywords: Strategic Leadership, Occupational Health and Safety System, Hospitals.

المقدمة:

القوانين، والتشريعات، وعقد المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية؛ لحماية الإنسان، والتي ركزت على

يتزايد الاهتمام بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في السنوات الأخيرة؛ وذلك لأهميتها بالنسبة للأفراد العاملين الصحيين، إذ بادرت دولٌ عديدةً بسن

أنه: "يَجِبُ على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة أن يوفر شروط الصحة والسلامة المهنية، وعلى الوزارة المعنية التأكد من توفر تلك الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية".

ويعد نظام الصحة والسلامة المهنية (OSHS) مرجعاً لقيادة المستشفيات، لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومنتجة لموظفي المستشفى، وكل ذلك لا يتأتى إلا بقيادة استراتيجية تسهم إسهاماً فاعلاً في تحقيق ذلك؛ لدورها الواضح في تنفيذ استراتيجية المؤسسات من خلال مجموعة من الأدوار التفاعلية، التي من بينها: (تحديد التوجه الاستراتيجي، وتنمية رأس المال البشري، وتطويره، والمساهمة فيه، والحفاظ على المقدرات الجوهرية، وإيجاد ثقافة تنظيمية، واستخدام أنظمة رقابية) (معتوق وغومة، 2022: 224).

أضف إلى ذلك إسهام القيادة الاستراتيجية في الحد من المخاطر النفسية والاجتماعية، مما يحسن من رفاهية الموظفين وأدائهم في بيئة عمل المستشفيات (González-Cañizalez & Flor-) (Mosquera, 2022).

وبناءً على ما سبق، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في قطاع مهم من القطاعات المتعلقة بحياة وصحة الإنسان والمتمثل في المستشفيات العاملة بمدينة الحديدة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

يسعى القطاع الصحي في اليمن إلى التقدم والنمو في ظل بيئة ديناميكية متغيرة في مجال التكنولوجيا الصحية، إذ تسعى المؤسسات الصحية بشكل دوري إلى إحراز تقدم في مجال تحسين الخدمات الصحية

جوانب متعددة ذات العلاقة بالصحة والسلامة المهنية (الهابل وعائش، 2012).

وقد تبنت منظمة العمل الدولية (International Labour Organization [ILO] مفهوم الصحة والسلامة المهنية (Occupational Health and Safety [OHS]) بصفته حقاً من حقوق القوى العاملة في بيئة العمل، يهدف إلى حماية الأفراد والممتلكات من المخاطر الناتجة عن مخاطر العمل، وظرف البيئة (مؤتمر العمل الدولي، 2003: 2).

وقد أشارت دراسة Aichouni et al. (2023) إلى أنه وفقاً للتقارير فإن (93.4%) من الذين أصيبوا في أماكن عملهم يخضع (5.3%) منهم لعلاج طويل الأمد في المستشفيات، في حين إن (1.2%) منهم يتعافون بإعاقات دائمة، وتشكل الأعداد الكبيرة من الأشخاص المصابين في حوادث العمل مصدر قلقٍ حقيقي لقيادة المنظمات والحكومات والمجتمع المدني بأسره؛ فكلُّ عاملٍ مصابٍ بحدثٍ أو مرضٍ عمل له أسرة يعولها، أي أن هناك عائلات قد تتأثر حياتها إلى الأبد بسبب حادث عمل أو اعتلال صحي حدث لذلك العامل، لذلك يتطلب من المؤسسات الصحية اهتماماً خاصاً بالصحة والسلامة المهنية؛ وذلك بتوفير سبل الحياة الملائمة لجميع أفراد المجتمع الخالية من الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه؛ لتجنب حدوث الإصابات والحوادث داخل المؤسسة، ولذلك تم إصدار العديد من المعايير والمواصفات والشهادات الخاصة بأنظمة الصحة والسلامة المهنية، ومنها: معايير المنظمة البريطانية (British Standards Institution) إضافةً إلى ما تضمنته المادة (113) من قانون العمل اليمني بشأن الصحة والسلامة المهنية الصادر في العام 1995م، والتي تنص على

العاملين الصحيين في مستشفيات مدينة الحديدة مصابون بمرض فيروس الكبد بي (Hepatitis B). ويؤكد (Faqeh, 2020: 96) على أن الممارسات الوقائية للعاملين الصحيين في مدينة الحديدة ضعيفة؛ بسبب عدم وضوح الإجراءات التخطيطية والسلوكية، وغياب التدريب المناسب للحد من العدوى بين العاملين، ويضيف (Bernabé et al., 2022: 2) أن (86%) من الحوادث المهنية تحدث بسبب غياب الثقافة، ونقص الوعي، وأن القيادة هي أحد أهم المحددات التنظيمية التي تؤثر في تعزيز الصحة والسلامة المهنية، وأن الانتشار الواسع للإصابات والأمراض والحوادث بين العاملين في اليمن متعلق بضعف الوعي بممارسات السلامة لدى العمال.

ومن جانب آخر، أشارت دراسة (Bernabé et al., 2023) ودراسة (Bukali, 2022) إلى وجود أثر للقيادة الاستراتيجية في الصحة والسلامة المهنية، وأكدت دراسة (Alzyoud et al., 2020) على أن القيادة الاستراتيجية هي عنصر أساسي في تعزيز الصحة والسلامة المهنية، وتحقيق بيئة عمل آمنة داخل المؤسسات، في حين توصلت دراسة المري (2020) إلى أن القيادة الاستراتيجية في المستشفيات تستطيع تلبية حاجات العاملين، وتوصلت دراسة العبادي وعبد (2018) إلى أن المستشفيات التي يتوافر لديها قيادة استراتيجية يمكنها أن تعزز من إجراءات التوعية والسلامة الصحية.

وبالنظر إلى محدودية الدراسات المشار إليها سابقاً، ونظراً لتفاوت أهدافها، ونتائجها، ومجتمعاتها التي أجريت فيها، وبناءً على ما أشارت إليه دراسة (Al-Sohpany, 2022: 77) من وجود ندرة في

المقدمة للمواطنين، واستيعاب التطورات السريعة في الحياة بشكل عام، وبعد الاطلاع على القوانين والدراسات السابقة، واتفاقيات منظمة الصحة العالمية، يوضح تقرير منظمة العمل الدولية (ILO) (2023) أنه يموت (2.300,000) شخص كل عام بسبب الأمراض، أو الحوادث المرتبطة بالعمل، وأن أكثر من (6000) شخص في أنحاء دول العالم يموتون يومياً؛ بسبب الحوادث أو الأمراض المرتبطة بالعمل، وأن هناك ما يقارب (340) مليون حادث مهني، و(160) مليون ضحية للأمراض المرتبطة بالعمل، وتشير التحديتات إلى زيادة الحوادث، واعتلال الصحة (ILO, 2023).

ووفقاً لتقرير مجلس السلامة الوطني (NSC) فإن حوادث العمل للعاملين في المستشفيات أعلى بنسبة (41%) من العاملين في القطاعات الصناعية الأخرى (Pasaribu et al., 2022: 225) وأيضاً ما تضمنه التقرير الصادر من وزارة الصحة والسكان اليمنية، ومنظمة الصحة العالمية للفترة (2019-2022م) بوجود فجوة كبيرة في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات الحكومية اليمنية؛ بسبب عدم اهتمام الإدارات والأقسام المعنية بالصحة والسلامة المهنية، وعدم وجود تقارير أو إحصائيات لحوادث العمل في المستشفيات كافة.

وبعد مراجعة الباحثان للدراسات السابقة التي استهدفت مستشفيات مدينة الحديدة فقد أظهرت دراسة (Al-Kamarany & Abdulkarim, 2023) ودراسة (Sabri, 2020: 44) أن (94.44%) من المخالطين للمرضى بـ (COVID19) تعرضوا للعدوى، وأن (11.7%) من

ثالثاً: تحديد أثر القيادة الاستراتيجية بأبعادها: (تحديد التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، تطوير رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الممارسات الأخلاقية، الرقابة التنظيمية المتوازنة) في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.

أهمية الدراسة

يمكن توضيح أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية

(العلمية) والعملية (التطبيقية) على النحو الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية

- تسهم هذه الدراسة في سد الفجوة البحثية في الأدبيات السابقة حول أثر القيادة الاستراتيجية وأبعادها في نظام الصحة والسلامة المهنية، حيث لم يتم التطرق لهذا الموضوع من قبل في سياق المستشفيات اليمنية.
- تسعى هذه الدراسة إلى إثراء التراكم المعرفي المتعلق بنظام الصحة والسلامة المهنية لمجال تخصص الإدارة الصحية، وتقديم إضافة علمية للمكتبة اليمنية والعربية، تربط بين القيادة الاستراتيجية وممارستها، وبين نظام الصحة والسلامة المهنية.
- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في وضع الأسس العلمية لتطوير نظريات متعلق بالقيادة الاستراتيجية وأثرها في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية، وتوفير فهماً أعمق للعلاقة بين المتغيرين وللعوامل التي تؤثر فيهما.

ثانياً: الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية (التطبيقية) لهذه الدراسة في الآتي:

الدراسات في مجال الصحة والسلامة المهنية؛ تبرز فجوة بحثية جديرة بالدراسة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون بالنسبة لمتغيري الدراسة: (القيادة الاستراتيجية، ونظام الصحة والسلامة المهنية) في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة، ما دفع الباحث للقيام بدراسة أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد مشكلة الدراسة من

خلال التساؤل الرئيس الآتي: ما أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة؟، ويتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة؟
2. ما واقع نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة؟
3. ما أثر القيادة الاستراتيجية بأبعادها: (تحديد التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، تطوير رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الممارسات الأخلاقية، الرقابة التنظيمية المتوازنة) في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

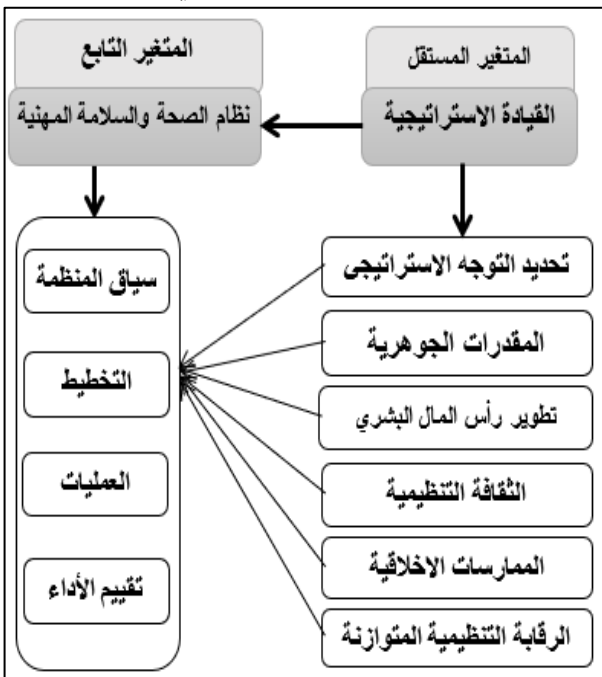
- أولاً: معرفة مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.
- ثانياً: معرفة واقع نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.

نماذج القيادة الاستراتيجية شمولاً، حيث يشمل أهم أجزاء المنظمة، ويتناول جميع مراحل العملية الاستراتيجية، وقد تناولت هذه الأبعاد مجموعة من الدراسات السابقة، كدراسات: (Shawesh & Shakhfir, 2023؛ النشمي والسفاري، 2022، بامرحول والحامد، 2022؛ العامري والمقرمي، 2021، الشطني وأبو عودة، 2019).

كما تم تحديد أبعاد المتغير التابع: (الصحة والسلامة المهنية) المتمثلة في أربعة أبعاد، هي: (سياق المنظمة، التخطيط، العمليات، تقييم الأداء)، بناءً على متطلبات المواصفة الدولية (ISO 45001 :2018) وبناءً على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت هذا المتغير، كدراسات: (Lee Sj, et al., 2023؛ فاضل وعبد الكريم، 2022؛ عزت، 2021؛ بوحروود وقورين، 2020؛ الموسوي، 2020؛ النعمة وآخرون، 2019).

ويمكن توضيح النموذج المعرفي للدراسة من خلال الشكل رقم (1).

الشكل رقم (01): النموذج المعرفي للدراسة



تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية القطاع الصحي في المجتمع؛ كونه يهتم بأعلى عنصر من عناصر الإنتاج وهو صحة الإنسان، من خلال دراسة موضوعات القيادة الاستراتيجية وأثرها في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية، والتي تقود إلى تحسين بيئة العمل في المستشفيات المبحوثة.

قد تسهم نتائج هذه الدراسة في إظهار جوانب القصور المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية وأثرها في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات المختلفة مجال الدراسة، مع الإسهام في تقديم مقترحات وتوصيات عملية لمعالجتها. لفت انتباه قيادات المستشفيات مجال الدراسة والقطاع الصحي عموماً إلى أهمية تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية، ودوره في تقليل إصابات العمل والحفاظ على حياة العاملين في المستشفيات؛ حيث أنه إذا كانت حياة العاملين أنفسهم معرضة للخطر فكيف بحياة النزلاء والمرضى.

توجيه اهتمام القيادات الصحية في المستشفيات مجال الدراسة - لتبني ممارسات القيادة الاستراتيجية، لما لهما من تأثير في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية.

النموذج المعرفي للدراسة

تم تحديد أبعاد المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية) المتمثلة في ستة أبعاد، هي: (تحديد التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الممارسات الأخلاقية، الرقابة التنظيمية المتوازنة) بناءً على ما تضمنه أنموذج (Hitt et al. 2002) والذي يُعدُّ من أكثر

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الاستراتيجية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة، ويتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد التوجه الاستراتيجي في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمقدرات الجوهرية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطوير رأس المال البشري في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للممارسات الأخلاقية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.
6. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للرقابة التنظيمية المتوازنة في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

أولاً: نظام الصحة والسلامة المهنية

يعرف بأنه: "الحقل الذي يهتم بصحة القوى العاملة، وسلامتها، من خلال مجموعة من التشريعات والأنظمة والبرامج التي تعتمد على تقييم المخاطر، والعمل على الحد منها في إطار حماية العنصر البشري، والممتلكات داخل بيئات العمل، وأماكنه المختلفة" (أبو هنية، 2021: 102).

ولأغراض الدراسة يعرف بأنه: مجموعة من الإجراءات، والأنشطة الإدارية الخاصة، التي تهدف إلى حماية العاملين داخل المستشفى وخارجه؛ عن طريق توفير بيئة عمل آمنة؛ لوقاية العاملين من مخاطر الإصابات، والحوادث، والأمراض المهنية. كما تعرف أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية، كالآتي:

1. سياق المنظمة: يُعرفه الموسوي (2020: 58) بأنه: "فهم تحديات الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، والمخاطر الكامنة في النشاط أو مجال عمل المؤسسة، وتحديد البيئة الداخلية والخارجية؛ لتحديد القضايا ذات العلاقة، وتحديد متطلبات الأطراف المعنية، وتوقعاتهم".
- ولأغراض الدراسة يعرف بأنه: معرفة التحديات التي تواجه الصحة والسلامة المهنية داخل المستشفيات، والتعرف على المخاطر الكامنة في أنشطتها أو مجال عملها، وتحديد البيئة الداخلية والخارجية لها؛ بهدف تحديد القضايا ذات العلاقة، وتحديد متطلبات الأطراف المعنية، وتوقعاتهم.
2. التخطيط: يُعرفه بوحروود وقورين (2020: 315) بأنه: تحديد المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة

ولأغراض الدراسة تعرف بأنها: قدرة قيادات مستشفيات مدينة الحديدة على التأثير في العاملين وفق توجه واضح للرؤية؛ باستثمار موارد المستشفيات، وقدراتها المادية والبشرية، وتعزيز ثقافة تنظيمية فاعلة، تحرص على الممارسات الأخلاقية، وضرورة وجود رقابة متزنة لتحقيق الأهداف المنشودة.

5. **تحديد التوجه الاستراتيجي:** عرفه معتوق وغومة (2022: 233) بأنه: "تحديد الرؤية طويلة الأجل للغرض الاستراتيجي التي وجدت المنظمة من أجله، وبصفته فلسفة موجهة بالأهداف؛ فإن تلك الرؤية تعكس الصورة الذهنية المثالية التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها".

ولأغراض الدراسة يعرف بأنه: مقدر قيادات المستشفيات في مدينة الحديدة على تصور المتغيرات المستقبلية، وخلق التغيير الضروري والمطلوب في المستشفى، والتأثير في توجه العاملين، وسلوكهم، بالشكل الذي يحقق الأهداف.

6. **استثمار المقدرات الجوهرية:** تعرف المقدرات الجوهرية بأنها: الإمكانيات التي تُعدُّ مصدرًا للميزة التنافسية للمؤسسة على المنافسين (العيساوي، العارضي، والعبادي، 2012).

ولأغراض الدراسة تعرف بأنها: اكتشاف الموارد المختلفة في المستشفى، ورعايتها، واستثمارها، وتحديثها، بحيث يصعب تقليدها من المنافسين وبما يحقق أهداف المستشفى.

7. **تطوير رأس المال البشري:** يعرف بأنه: "قدرة المؤسسة على التطوير المستمر للمعارف، والمهارات، والقدرات، والموارد البشرية في المؤسسة، وإعداد الاستراتيجيات المناسبة لتطويرها" (المري، 2020: 11).

المهنية، وتقييمها، واتخاذ الإجراءات اللازمة؛ للتحكم فيها، والحد منها، وتحديد الفرص المتاحة، والعمل على استغلالها.

ولأغراض الدراسة يعرف بأنه: تحديد الأهداف، ووضع الاستراتيجيات والسياسات؛ للحفاظ على صحة العاملين في المستشفيات وسلامتهم، وضمان توفير بيئة عمل آمنة وصحية، تهدف إلى تقليل المخاطر، والأمراض المهنية، والحوادث والإصابات.

3. **العمليات:** عرفها Abudabbus (2024) بأنها: الإجراءات والتدابير التي تتخذها المنظمة لضمان تنفيذ أنشطتها بطريقة آمنة وصحية، بما يتماشى مع متطلبات الصحة والسلامة المهنية

ولأغراض الدراسة تعرف بأنها: كل ما يتعلق بالإجراءات والتدابير والموارد التي تتخذها قيادات المستشفيات العاملة في مدينة الحديدة لتنفيذ أنشطتها بطريقة آمنة وصحية.

4. **تقييم الأداء:** يعرفه بركات (2018: 3-8) بتقييم الأداء بحسب بنود المواصفة (ISO 45001) في سياق نظام الصحة والسلامة المهنية بأنه: الرصد والقياس ومراجعة الإدارة.

ولأغراض الدراسة يعرف بأنه: كل ما يتعلق بالمراجعة، والقياس، والرصد، والمراجعة لجوانب الأداء كافة في المستشفيات العاملة في مدينة الحديدة.

ثانياً: القيادة الاستراتيجية: عرفها العامري والمقرمي (2021: 12) بأنها: "القدرة على قيادة المؤسسة برؤيا واضحة، ورقابة متوازنة، وبناء قدرات العاملين، ومهاراتهم نحو التطور الاستراتيجي، والتأثير فيهم من خلال مجموعة من العمليات، والسلوكيات، والإجراءات التي تؤثر في نشاطهم، وقدراتهم بما يحقق أهدافها".

10. الرقابة التنظيمية المتوازنة: تعرف بأنها: "تلاؤم النظام الرقابي، واستجابته مع التغيرات البيئية المحيطة والرؤية الاستراتيجية المنشودة نحو توسيع قاعدة الاستقلال، وإعطاء الآراء والمقترحات" (النشمي والسفاري، 2022: 8).

ولأغراض الدراسة تعرف بأنها: مدى وجود نظام رقابة فعالٍ لمتابعة إنجاز العمل، وتعزيز سلامة المرضى والعاملين في مستشفيات مدينة الحديدة على أكمل وجه، وبصورة دورية وفق معايير الأداء المهنية المحددة، والقدرة على تحديد أسباب الانحرافات.

الجانب النظري والدراسات السابقة

الجانب النظري للقيادة الاستراتيجية

المفهوم

تُعرف القيادة الاستراتيجية بأنها: "جوهر الإدارة الاستراتيجية، وتتطلب القدرة على التنبؤ، والمرونة، وتمكين الآخرين لتنفيذ التغيير الاستراتيجي حسب الحاجة (Mohyaldeen, & Alamri, 2023: 234) وتتضمن القيادة الاستراتيجية العمل مع الأفراد، الإشراف على المنظمة ككل بدلاً من قسم واحد، والتكيف مع التغيير المستمر" (Hitt & Ireland, 2002: 4).

وبناءً على ما سبق، وفي سياق قطاع الرعاية الصحية، يعرف الباحثان القيادة الاستراتيجية بأنها: "قدرة القادة على التأثير على مؤسسات الرعاية الصحية وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف طويلة الأجل وتحسين النتائج المتعلقة بالمرضى، من خلال تحديد رؤية واضحة، واتخاذ قرارات مستنيرة، ومواءمة الموارد والاستراتيجيات لتلبية الاحتياجات المعقدة في بيئة الرعاية الصحية، وكذلك تحمل مسؤولية التعامل مع التحديات، مثل: التغييرات التنظيمية، والتقدم

ولأغراض الدراسة يعرف بأنه: قدرة المستشفيات العاملة في مدينة الحديدة على التطوير المستمر للمعارف والمهارات والقدرات للموارد البشرية العاملة لديها، وإعداد الاستراتيجيات المناسبة لتطويرها.

8. الثقافة التنظيمية: عرف المقرمي (2020: 28) الثقافة التنظيمية بأنها: "مجموعة من المفاهيم، والقيم والمعتقدات والأفكار الجوهرية التي تمتلكها المؤسسة، وتغرسها لدى العاملين فيها، وتعمل على ممارستها لتحقيق أهدافها".

ولأغراض الدراسة تعرف بأنها: مجموعة القيم، والمعتقدات، والمفاهيم الجوهرية والممارسات التي يحملها المستشفى، وينشرها في أوساط العاملين؛ لتقوية الانسجام بين مكونات النسيج الثقافي داخل المستشفى.

9. الممارسات الأخلاقية: هي قدرة المؤسسة على التحلي بالأخلاق الضرورية بين أفرادها، وتمكينهم من اختيار النمط الأخلاقي الملائم في المستويات الإدارية كافةً، وتأطير القرارات بالممارسات الأخلاقية؛ لتصبح جزءاً من ثقافة المؤسسة، وسلوكيات العاملين، وآرائهم الشخصية، ودافعيتهم للعمل (Palladian et al., 2016).

ولأغراض الدراسة تعرف بأنها: إطار شامل لمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية، تمارسها قيادات المستشفيات في مدينة الحديدة؛ نزاهةً وصدقاً وجودةً وتعاوناً، وعدالةً، تبرز ما هو مقبول، وما هو غير مقبول، في الضبط والتحكم بأعمال المستشفى، ويتم غرسها في العاملين، وممارستها، واتباعها؛ لضمان مستوى عالٍ من الرعاية الصحية والأخلاق المهنية.

الصعبة والحصار، تساعد القيادة الاستراتيجية على التنسيق الفعال بين المستشفيات والجهات المحلية والدولية، مما يسهم في تحسين استجابة النظام الصحي للطوارئ والمتغيرات الصحية.

كما تسهم في تأمين التمويل اللازم، وتوجيه الموارد بشكل أمثل لمكافحة الأمراض مثل الكوليرا والملاريا وغيرها، كما تسهم القيادة الاستراتيجية في تطوير قدرات الكوادر الطبية، من خلال وضع خطط مرنة ومستدامة لتدريب الفرق الطبية على مواجهة الأزمات الصحية، كما أن القيادة الاستراتيجية تعزز أيضًا الوعي الصحي في المجتمع المحلي وتسهم في استدامة النظام الصحي رغم التحديات الراهنة.

أبعاد القيادة الاستراتيجية

تتألف أبعاد القيادة الاستراتيجية من الأبعاد الآتية:

- **تحديد التوجه الاستراتيجي:** ينطوي على تحديد الصورة والشخصية التي تسعى المؤسسة إلى تطويرها على المدى الطويل.
- **المقدرات الجوهرية:** وتتعلق بالمواد والمهارات، والتقنيات، والخصائص الفريدة التي تشكل الطابع المتميز للمؤسسة.
- **تطوير رأس المال البشري:** ويشير إلى تطوير المعرفة والمهارات والكفاءات الفردية التي يمتلكها الموظفون في المؤسسة.
- **الثقافة التنظيمية:** وتشمل المعتقدات والقيم والمعايير والافتراضات المشتركة التي توجه سلوك الموظفين وتفاعلاتهم.
- **الممارسات الأخلاقية:** وتمثل اللبنة الأساسية في توجيه سلوكيات المرؤوسين نحو كل ما هو مرغوب فيه داخل المؤسسة.

التكنولوجي، وتوقعات المرضى المتطورة، مع ضمان الاستخدام الفعال للموارد وتعزيز الابتكار والحفاظ على معايير عالية للرعاية

الأهمية

تكمن أهمية القيادة الاستراتيجية في الآتي:

- تمثل حلقة الوصل بين الموظفين وخطط الشركة ورؤاها المستقبلية.
- تعمل على تقوية القوى الإيجابية في الشركة وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان.
- التحكم في مشاكل العمل وحلها وحل النزاعات والموازنة بين الآراء (Al Shuwaikhat, 2024: 5).

كما أشار (Baloch & Siddiq, 2016: 98)

إلى أن أهمية القيادة الاستراتيجية في المؤسسات الصحية على وجه الخصوص تكمن في قيام القادة الاستراتيجيين بمد العاملين في نظام الرعاية الصحية بالمعرفة والمهارات والسلوكيات القيادية لدفع عملية إعادة تصميم الخدمات الأساسية وتحسينها. ويتضمن ذلك العمل بالتعاون عبر الأنظمة الصحية ومشاركة العاملين في استراتيجية وأهداف المستشفى بما يتوافق مع نظام القيم والثقافة التنظيمية السائدة.

ويضيف الباحثان إلى ذلك أن القيادة الاستراتيجية في المستشفيات تتضمن تقديم الاستراتيجية من خلال تطوير ودعم الخطط الاستراتيجية الأولية لتطوير الخطط التشغيلية.

وفي سياق مجتمع الدراسة، يشير الباحثان إلى أن القيادة الاستراتيجية الفاعلة تعد ضرورية في إدارة مستشفيات محافظة الحديدة لمواجهة التحديات الصحية الناتجة عن الأوبئة المنتشرة والصراعات المستمرة، حيث إنه في ظل الظروف الاقتصادية

كما إن الصحة والسلامة المهنية تشكل مجموع الأطر والنظم التشريعية التي تهدف إلى حماية العنصر البشري والممتلكات من أخطار الإصابات والتلف والتدمير، وهي في الوقت نفسه تحافظ على أقصى درجات اكتمال الصحة البدنية العقلية والاجتماعية للعمال في مختلف القطاعات، وتعنتي بوقاية العنصر البشري من التأثيرات غير المرغوبة بسبب ظروف العمل (أبو هنية، 2021، 101).

ويرى الباحثان أن نظام الصحة والسلامة المهنية في سياق قطاع الرعاية الصحية، يشير إلى مجموعة من السياسات والممارسات والإجراءات المصممة لحماية العاملين في مجال الرعاية الصحية من المخاطر في بيئة عملهم، ويشمل ذلك معالجة المخاطر المحتملة، مثل: التعرض للأمراض المعدية والإصابات الجسدية والإجهاد والمخاطر الكيميائية أو البيولوجية.

ويركز النظام على تعزيز ظروف العمل الآمنة، ومنع الحوادث في مكان العمل وضمان الرفاهية الجسدية والعقلية للعاملين في مجال الرعاية الصحية. ويشمل التدريب ومعدات الحماية والبروتوكولات المناسبة والمراقبة المستمرة لتقليل المخاطر وتحسين رعاية المرضى وسلامة العاملين.

الأهمية

يعد نظام الصحة والسلامة المهنية (OSHS) مرجعاً لقيادة المستشفيات لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومنتجة لموظفي المستشفى والمرضى والزوار والمجتمعات وبيئة المستشفى التي تخلق عملية خدمات المستشفى بشكل جيد ولس، ويشمل تنفيذ نظام الصحة والسلامة المهنية سياسة الصحة والسلامة المهنية، وتخطيط الصحة والسلامة المهنية،

■ **الرقابة التنظيمية المتوازنة:** وتعتبر وسيلة متكاملة للحصول على رؤية واضحة حول الأداء والعمل على تصحيح أي انحرافات محتملة. وبناءً على ما سبق، يستنتج الباحثان أن القيادة الاستراتيجية تقوم على ترابط وتكامل هذه المجموعة من الأبعاد الأساسية التي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة؛ يبدأ ذلك بتحديد التوجه الاستراتيجي الذي يوجه كافة الأنشطة المستقبلية ويحدد الأهداف. تتبعه المقدرات الجوهرية التي تمثل القيم والموارد الأساسية اللازمة لتحقيق التوجه الاستراتيجي، ثم يأتي دور تطوير رأس المال البشري، من خلال تدريب وتطوير الكوادر لتحقيق أعلى مستوى من الأداء، ولا تقل أهمية عن ذلك الثقافة التنظيمية التي تعزز التعاون والابتكار داخل المؤسسة، كما تضمن الممارسات الأخلاقية الحفاظ على النزاهة، في حين تسهم الرقابة التنظيمية المتوازنة في ضمان التزام المؤسسة بالقوانين والأنظمة، وجميع هذه الأبعاد تعمل معاً لضمان تحقيق الاستدامة والابتكار في المؤسسات.

الجانب النظري لنظام الصحة والسلامة المهنية المفهوم

عرفت منظمة الصحة العالمية (WHO) الصحة المهنية بأنها "حالة من الرفاه الجسدي والعقلي والاجتماعي الكامل، وليس مجرد غياب المرض أو العجز" (Burton, J & World Health Organization, 2016) كما عرفت السلامة المهنية بأنها: "خلو نسبي من الخطر أو المخاطرة أو التهديد بالضرر أو الإصابة أو فقدان الأفراد أو الممتلكات، سواءً أكان ذلك عن عمد أم عن طريق الصدفة (Phoya, 2012).

في ظل ظروف الحروب والحصار، يعد هذا النظام ضروريًا لضمان استمرارية تقديم الخدمات الطبية بشكل مستدام، كما يسهم في تحسين أداء المستشفيات في التعامل مع الأوبئة والأزمات الصحية المتكررة، مما يعزز قدرة النظام الصحي على مواجهة الظروف الطارئة بكفاءة، ويحسن من الوضع الصحي العام في المنطقة.

أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية

تتألف أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية بحسب مواصفة (ISO 45001: 2018) من الأبعاد الآتية:

- **سياق المنظمة:** ويهتم بتحديد القضايا الخارجية والداخلية ذات الصلة بالغرض الذي على أساسه قامت المنظمة، والتي تؤثر على قدرتها في تحقيق النتائج المرجوة من النظام، وبفهم احتياجات وتوقعات العمل، والأطراف المعنية الأخرى، وتحديد نطاق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ومتابعة تنفيذ.
- **التخطيط:** ويهتم بتحديد أهداف نظام السلامة والصحة المهنية وكيفية تحقيقها، كما يقوم بإجراءات معالجة المخاطر والفرص.
- **العمليات:** وتركز على مجموعة من الإجراءات المترابطة أو المتفاعلة التي تحول المدخلات إلى مخرجات.
- **تقييم الأداء:** ويهتم بعمليات الرصد والتحليل والتقييم، وكذلك تقييم الامتثال والتدقيق الداخلي والخارجي، والقيام بمراجعة الإدارة.

وبناءً على ما سبق، يؤكد الباحثان على أن أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية تعمل بشكل مترابط ومتكامل لضمان بيئة عمل آمنة وفعالة، ويبدأ عملها ذلك بفهم سياق المنظمة، من خلال تحديد المخاطر

وتنفيذ خطة الصحة والسلامة المهنية، ومراقبة وتقييم أداء الصحة والسلامة المهنية، ومراجعة وتحسين الأداء (Nasution & Mahyuni, 2020: 495). وأشار كامبايلا إلى أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ISO 45001) يهتم بتحسين صحة وسلامة الأفراد العاملين في موقع العمل، فضلاً عن تحسين الإجراءات الوقائية للأفراد العاملين وحمايتهم من التعرض للإصابة في موقع العمل ويوفر دفعة كبيرة لنمو عدد المؤسسات التي تبنت واعتمدت نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (Campailla et al., 2019: 60).

ويرى الباحثان أن أهمية نظام الصحة والسلامة المهنية في سياق المستشفيات في محافظة الحديدة، التي تعاني من تحديات صحية معقدة بفعل الأوبئة المستمرة والصراعات، يعد من العناصر الحيوية لضمان استمرارية وكفاءة الخدمات الصحية في تلك المستشفيات؛ إذ يساعد هذا النظام في حماية العاملين من المخاطر المهنية المرتبطة بتعاملهم مع حالات الإصابة بالأوبئة أو الأمراض التي تنفث في ظل الظروف المناخية الحارة وغياب البنية التحتية الصحية المناسبة، مما يقلل من فرص العدوى والإصابات.

علاوة على ذلك، يسهم النظام في توفير بيئة عمل آمنة تسهم في رفع معنويات الكوادر الطبية، وتحسين قدرتهم على تقديم الرعاية الصحية بكفاءة، رغم الظروف الصعبة التي يمر بها القطاع، فالترام المستشفيات بتنفيذ معايير الصحة والسلامة المهنية يسهم في تقليل التكاليف الناتجة عن الحوادث والإصابات، وبالتالي يساعد في توفير الموارد لمواجهة التحديات الصحية الأخرى.

من العاملين بالقيادات العليا (الإدارية، الطبية، الفنية) في المستشفيات الأهلية في أمانة العاصمة صنعاء، اليمن، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل لتحديد عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لجميع أبعاد القيادة الاستراتيجية عدا بعد التوجه الاستراتيجي في تطوير رأس المال البشري في المستشفيات محل الدراسة، ووجود اهتمام كبير من المستشفيات الأهلية في العاصمة صنعاء بتطبيق ممارسات القيادة الاستراتيجية بجميع أبعادها.

3- دراسة محي الدين والعامري (2023): هدفت الدراسة إلى قياس أثر القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية في المستشفيات الأهلية في العاصمة صنعاء، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في القيادات العليا (الإدارية، الطبية، الفنية) في المستشفيات الأهلية (مجال الدراسة)، وبلغ إجمالي مجتمع الدراسة (251) قيادياً، وتم تحليل عدد (230) استبانة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: وجود دور إيجابي للقيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية بالمستشفيات الأهلية، ووجود اهتمام كبير للقيادة الاستراتيجية بجميع أبعادها، فكان أعلى هذه الأبعاد توفراً بعد التوجه الاستراتيجي، وكان أقلها تطوير رأس المال البشري.. وأن هناك مستوى عالياً من ممارسة القيادة الاستراتيجية في المستشفيات الأهلية في أمانة العاصمة.

4- دراسة محمد (2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات القيادة الاستراتيجية

والفرص المتعلقة بالصحة والسلامة في بيئة العمل، ثم يأتي التخطيط الذي يشمل وضع استراتيجيات واضحة لتقليل المخاطر وتعزيز الوقاية، يتبع ذلك العمليات التنفيذية التي تتضمن تطبيق الإجراءات الوقائية والتدريب المستمر للموظفين، وأخيراً، يتطلب النظام تقييم الأداء لمراجعة فاعلية الإجراءات المتبعة وتحديد التحسينات اللازمة.

جميع هذه الأبعاد تعمل معاً لضمان بيئة عمل آمنة، وتعزز الاستدامة في تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات التي تناولت المتغير المستقل، وهي:
1- دراسة سلام والحكيمي (2023): هدفت الدراسة إلى تحديد أثر القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات في المستشفيات الأهلية اليمنية، واتبعت المنهج الكمي الوصفي الارتباطي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة في جمع بياناتها، التي وزعت على مجتمع الدراسة، البالغ عددهم (288) في سبع مستشفيات أهلية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: وجود مستوى عالٍ من ممارسة القيادة الاستراتيجية، وإدارة الأزمات في المستشفيات الأهلية في أمانة العاصمة، ووجود أثر دال إحصائياً للقيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات، ووجود تأثير إيجابي لأبعاد القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات باستثناء استثمار المقدرات الجوهرية.

2- دراسة الريمي (2023): هدفت الدراسة إلى تحديد أثر القيادة الاستراتيجية في تطوير رأس المال البشري، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة في (260) فرداً

فعالية (OHSMS) وتصورات الموظفين البالغ عددهم (300) موظفاً قبل وبعد التنفيذ، وأظهرت النتائج انخفاضاً ذا دلالة إحصائية في الحوادث في العمل بعد تنفيذ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، مما يؤكد أن أداء السلامة في المستشفى يتأثر بنظام الصحة والسلامة المهنية، وأن ضعف القيادة كانت أحد العقبات الرئيسية أمام التشغيل الناجح لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية. كما تشير نتائج الدراسة إلى أهمية أنظمة إدارة السلامة المنظمة المصممة للعاملين في مجال الرعاية الصحية.

2. دراسة الصهباني (2023): هدفت هذه الدراسة

إلى تقييم واقع وأسباب ضعف مجال الصحة والسلامة المهنية في اليمن، وتم استخدام طريقة التحليل الوصفي المقارن لكافة العوامل مع توضيح المؤشر المستخدم لكل عامل، إذ تم وصف أهم العوامل المرتبطة بمجال الصحة والسلامة المهنية ودراستها بناء على الواقع اليمني وفق منهجية التحليل النظمي، وأظهرت نتائج الدراسة أن اليمن تعاني ضعفاً حاداً في كل العوامل والجوانب، وبما ينذر باستمرار وتفاقم الحوادث المهنية والتي تشكل خطراً على المستوى القومي. كما بينت الدراسة أن عدم وجود توجه وخطط استراتيجية كان سبباً في عدم تطوير وتعزيز الصحة والسلامة المهنية.

3. دراسة Aichouni et al. (2023): هدفت

الدراسة إلى بحث العلاقة بين ممارسات إدارة الجودة الشاملة، وأداء السلامة والصحة المهنية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتم جمع البيانات الأولية للدراسة بواسطة أداة

وعلاقتها بواقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم في جامعة سوهاج، مصر، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة أداة لجمع البيانات من (617) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم في جامعة سوهاج. وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: أن أبعاد ممارسات القيادة الاستراتيجية تراوحت بين مرتفعة ومتوسطة، وتراوحت أبعاد واقع جودة حياة العمل بين مرتفعة ومتوسطة، كما كانت هناك علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وأبعاد جودة حياة العمل.

5- دراسة Conner (2019): هدفت الدراسة إلى

الكشف عن دور القيادة الاستراتيجية بأبعادها المتمثلة في ربحية منظمة الرعاية الصحية في الولايات المتحدة ولاية جورجيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على مقابلات المديرين التنفيذيين في مجال الرعاية الصحية، وأظهرت نتائج الدراسة أن كبار قادة الرعاية الصحية هم المحفز الأساسي في التغيير الاجتماعي من خلال التحسين في ربحية الرعاية الصحية، وتحفيز النمو في التوظيف، خلق فرص العمل

- ثانياً: الدراسات التي تناولت المتغير التابع نظام

الصحة والسلامة المهنية، وهي:

1. دراسة Lestari و Nasrifah (2024): هدفت

الدراسة إلى تقييم تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSMS) في مستشفى كيرتوسونو الإقليمي العام في إندونيسيا، استخدمت هذه الدراسة تصميمًا مختلطًا لتقييم

مجتمع الدراسة الذي تكون من (5147) مفردة من العاملين في المستشفيات الحكومية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: وجود تدنٍ في مستوى الصحة والسلامة المهنية للعاملين في المستشفيات الحكومية- بأمانة العاصمة، كما بينت الدراسة أن أبعاد الإدارة مجتمعة تؤثر فيما نسبته (80%) في الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات الحكومية.

ثالثاً: الدراسات التي تناولت المتغير المستقل والمتغير التابع

تناولت عدد من الدراسات السابقة أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية، كمتغيرات كاملة أو بُعد من أبعادهما ونذكر منها الآتي:

1. دراسة **Bukali (2022)**: هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الاستراتيجية في الالتزام بالصحة والسلامة المهنية في تصنيع الشركات المتعددة الجنسيات العاملة في قطاعات التصنيع المختلفة بين واشنطن وجنوب أفريقيا، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، كما اعتمدت على البيانات النوعية، إذ قدم الباحث التفسيرات الشاملة لموضوع البحث، ومشكلته، وتمثل مجتمع الدراسة في دعوة مشاركين من قطاعات التصنيع المختلفة بين واشنطن وجنوب أفريقيا، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: وجود تأثير للقيادة الاستراتيجية في الامتثال للصحة والسلامة المهنية، كما أظهرت النتائج أن متطلبات الصحة والسلامة المهنية يجب أن تكون جزءاً من الهيكل الأساس للاستراتيجية،

الاستبانة التي وزعت على عينة عشوائية من مجموعة المؤسسات العامة أو الخاصة في السعودية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: أن ممارسات إدارة الجودة الشاملة لها تأثير ذو دلالة إحصائية في عناصر أداء الصحة والسلامة المهنية من حيث مشاركة السياسات، والأفراد، والتنظيم، والتخطيط، والغرس، وتقييم الأداء، والتحسين على مستوى معنوي بنسبة (5%).

4. دراسة **Mutiawati et al. (2023)**: هدفت الدراسة إلى تقييم تطبيق نظام إدارة سلامة الصحة المهنية (SMK3) في ثلاثة مستشفيات في مدينة باندا آتشي في إندونيسيا، وتم اختيار هذه العينة من (88) عاملاً في المستشفيات، واستخدمت الدراسة منهجاً مختلطاً يجمع بين البيانات الكمية والكيفية، وتم جمع البيانات من خلال الاستبانة التي وزعت على موظفي المستشفيات، بالإضافة إلى المقابلات الشخصية والملاحظات الميدانية، وأظهرت النتائج التزاماً قوياً بسياسات الصحة والسلامة المهنية، وتنفيذاً دقيقاً لبُعد التخطيط وبعُد تقييم الأداء، كما أظهرت نتائج الدراسة أن المستشفيات التي تتبع - بانتظام - عملية المراقبة والتقييم سجلت معدلات حوادث أقل، ما يعزز العلاقة بين الالتزام بتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية وتقليل المخاطر والحوادث.

5. دراسة **الجوباني (2018)**: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى دور إدارة النفايات الطبية في الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات الحكومية بأمانة العاصمة صنعاء، اليمن، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت (360) مفردة يمثلون

عاملاً، وتمثلت عينة الدراسة في (1,207) عمال، وأظهرت نتائج الدراسة تأثيراً دالاً إحصائياً للقيادة في السلامة والصحة المهنية، وتأثيراً للقيادة وبيئة العمل وانضباط العمل في السلامة والصحة المهنية.

4. دراسة **Soltani et al. (2020)**: هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير أسلوب القيادة التحويلية على الوعي بالسلامة ومدى تأثير هذا الوعي على تقليل الإصابات المهنية بين موظفي مركز عبادان الصحي في إيران، بالإضافة إلى تحليل ارتباط أسلوب القيادة التحويلية بحدوث الأحداث المتعلقة بالسلامة والإصابات المهنية، استخدمت الدراسة منهجاً وصفيًا ارتباطيًا، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي مركز عبادان الصحي من مختلف الأقسام، وتم اختيار عينة مكونة من (135) موظفًا بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي ومعنوي على الوعي بالسلامة في بيئات العمل الصحية.

5. دراسة **Espinel Ortiz (2019)**: هدفت الدراسة إلى تحليل كيف يمكن أن تؤثر القيادة بشكل إيجابي أو سلبي على نظام الصحة والسلامة المهنية، مع التركيز على تقييم إدراك الموظفين لالتزام الإدارة بتعزيز ثقافة السلامة، وتم تصميم استبانة تتكون من ثلاثة أبعاد و(22) متغيراً، بهدف قياس إدراك الموظفين لمدى التزام القيادة بتعزيز ثقافة السلام

تم تحليل البيانات المستخلصة من الاستبانة باستخدام أساليب إحصائية لتحديد مستوى إدراك الموظفين والتصنيفات المتعلقة بالالتزام الإداري.

ودمجها في الاستراتيجية؛ للتأكد من أنها تشكل جزءاً من ثقافة المنظمة.

2. دراسة **Bernabé et al. (2022)**: هدفت الدراسة إلى تحديد الأعمال البحثية ذات الصلة بالقيادة، وجمعها، وتقييمها، وتأثيرها في السلامة الوظيفية في القطاعات الاقتصادية المختلفة من خلال المراجعة المنهجية لتحليل دور قيادة الأعمال، وعلاقتها بالسلامة الوظيفية، كما هدفت إلى تحديد نوع القيادة المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في بيئات العمل المختلفة، واتبعت منهجية (PRISMA) للمراجعات المنهجية، والتحليلات الوصفية، وتم اختيار الدراسات باستخدام حقول محددة مسبقاً؛ وبذلك جُمعت (1256) وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الاستراتيجية بأنماطها (التحويلية - التبادلية) لها تأثير فعال في السلامة والصحة المهنية، وأن الممارسات الأخلاقية، والثقافة التنظيمية لهما تأثير إيجابي في الصحة والسلامة المهنية، كما أظهرت نتائج الدراسة أن القائد يؤثر في المرؤوسين لتوليد المزيد من الأمان الوظيفي من خلال تصحيح المعتقدات، وتعزيز القرارات عن الصحة والسلامة المهنية.

3. دراسة **Husainah et al. (2024)**: هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة على السلامة والصحة المهنية، وتأثير القيادة وبيئة العمل وانضباط العمل بشكل جماعي على السلامة والصحة المهنية، تم استخدام المنهج الكمي الارتباطي في هذه الدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في القوى العاملة في مشروع (PT Haleyora Power) وعددهم (26,215)

تحديات خلال السنوات الأخيرة بالأخص مستشفيات مدينة الحديدة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة - موضوع الدراسة والإجابة على تساؤلاتها واختبار فرضياتها- وتحليل بياناتها، باستخدام الاستبانة التي صممت خصيصاً لأغراض الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع القيادات (الإدارية والطبية) العاملين في المستشفيات اليمنية بمدينة الحديدة، البالغ عددهم (378) فرداً والذين يشغلون مناصب: (مديرو العموم ونوابهم، مديرو الإدارات ونوابهم، رؤساء الأقسام الطبية، رؤساء الأقسام الإدارية، مختصو صحة وسلامة مهنية) والذين يعملون في (6) مستشفيات حكومية وأهلية، وقد تم استبعاد (مستشفى 22 مايو التخصصي) من مجتمع الدراسة؛ نظراً لتعرض المستشفى للتدمير أثناء الحرب؛ مما أدى إلى توقفه عن العمل، وما زال العمل جارياً فيه؛ لإعادة ترميمه وتأهيله حتى وقت إعداد هذه الدراسة. ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لتحديد العينة التي تمثلت في كافة جميع أفراد المجتمع، والجدول رقم (1) يوضح توزيع مجتمع وعينة الدراسة.

وتمثلت عينة الدراسة في موظفي شركة تكنولوجيا متعددة الجنسيات في كولومبيا، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي لأنماط القيادة الاستراتيجية في نظام الصحة والسلامة المهنية، وأن القيادة التي تتبنى ثقافة تنظيمية تسهم في خلق بيئة عمل آمنة وتعزز أداء نظام الصحة والسلامة المهنية.

التعقيب على الدراسات السابقة والفجوة البحثية

أشارت الدراسات السابقة إلى متغيرات الدراسة في جوانب مختلفة، كالميزة التنافسية، وجودة الحياة الوظيفية، وإدارة الأزمات، والأداء المظمي.... الخ.

- تناولت الدراسات السابقة القيادة الاستراتيجية من ناحية أدوارها المختلفة.
- ركزت الدراسات السابقة على جانب تقييم نظام الصحة والسلامة المهنية.
- عدم إبراز تأثير أبعاد القيادة الاستراتيجية في نظام الصحة والسلامة المهنية من خلال أبعاد القيادة الاستراتيجية.
- عدم التركيز على الصحة والسلامة المهنية نظاماً يتأثر بالقيادة الاستراتيجية.
- عدم التركيز على الاهتمام بالجانب البشري في المجال الصحي من حيث سلامة العاملين، وصحتهم في المستشفيات.
- عدم وجود دراسة تناولت أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية مجال المستشفيات في البيئة اليمنية.
- أضف إلى ذلك أهمية بيئة الدراسة قطاع الرعاية الصحية "المستشفيات" ولما مر به العاملين من

الجدول رقم (1): توزيع مجتمع وعينة الدراسة					
م	اسم المستشفى	الملكية	عدد العاملين	مجتمع الدراسة	وعينة
1	مستشفى الأمل العربي	أهلي	262	76	
2	مستشفى الأقصى التخصصي		242	53	
3	مستشفى الأنهار التخصصي		136	25	
4	مستشفى الحديدة التخصصي		179	30	
إجمالي العاملين في المستشفيات الأهلية			819	184	
5	مستشفى 21 سبتمبر (السلخانة)	حكومي	348	67	
6	هيئة مستشفى الثورة العام - الحديدة		1770	127	
إجمالي العاملين في المستشفيات الحكومية			2118	194	
الإجمالي			2937	378	

وقد تم توزيع (378) استبانة على عينة الدراسة، للتحليل، وبنسبة بلغت (85.45%) والجدول رقم (2) وتم استرداد ما مجموعه (323) استبانة صالحة يوضح نسبة استجابة عينة الدراسة.

جدول رقم (2): نسبة استجابة عينة الدراسة						
م	اسم المستشفى	حجم العينة	الاستبانات المستعادة	الاستبانات المستبعدة	الاستبانات الصالحة للتحليل	نسبة الاستجابة
1	مستشفى الأمل العربي	76	72	3	69	90.79%
2	مستشفى الأقصى التخصصي	53	49	9	40	75.47%
3	مستشفى الأنهار التخصصي	25	25	2	23	92.00%
4	مستشفى الحديدة التخصصي	30	27	1	26	86.67%
5	مستشفى 21 سبتمبر (السلخانة)	67	62	4	58	86.57%
6	هيئة مستشفى الثورة العام - الحديدة	127	122	15	107	84.25%
الإجمالي		378	357	34	323	85.45%

أداة الدراسة

بمتغيرات الدراسة: (القيادة الاستراتيجية، ونظام الصحة والسلامة المهنية) من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة، وضمان تحقيق أهدافها، واختبار فرضياتها، والجدول رقم (3) يوضح أهم الدراسات السابقة التي تم الرجوع إليها لبناء أداة الدراسة.

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الأولية للدراسة، وتم تطويرها بالاستناد إلى الدراسات السابقة، وفي ضوء الإطار النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة، والعديد من الأدبيات والمراجع المتعلقة

جدول (3): الدراسات السابقة التي تم الرجوع إليها لبناء وتطوير أداة الدراسة	
المتغير	الدراسات السابقة
القيادة الاستراتيجية	(سلام والحكي، 2023؛ محي الدين والعامري 2023؛ معتوق وغومة، 2022؛ قلجة، 2021؛ محمد، 2021؛ المري، 2020؛ آل نملان، 2020)
نظام الصحة والسلامة المهنية	(Aichouni et al., 2023; Mutiawati, et al, 2023)؛ موسى، 2023؛ خلاف وسيدي 2021؛ الموسوي، 2020؛ الجواني، 2018)

صدق أداة الدراسة وثباتها

أولاً: صدق المحتوى

بعد بناء الاستبانة جرى عرضها على مجموعة من الخبراء الأكاديميين والإداريين والطبيين الذين حكموا وأبدوا الملاحظات حول المتغيرات والأبعاد والفقرات، وقدموا الملاحظات، وجرى العمل بالملاحظات التي أسهمت في تجويد الاستبانة وإخراجها بصورتها النهائية.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي (البنائي)

يعد صدق الأداة من الركائز الأساسية في تقييم جودة أدوات القياس في البحوث العلمية، في هذه الدراسة، تم استخدام أسلوب الصدق البنائي (Construct Validity) لتقييم صدق المحاور الرئيسية للأداة، وهما رأس المال الفكري والنجاح الاستراتيجي، كما تم استخدام معاملات الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس قوة العلاقة بين كل بُعد فرعي والمحور الرئيسي الذي ينتمي إليه، والجدول رقم (4) ورقم (5) يوضحان ذلك.

وبعد إجراء اختبار الصدق الظاهري للاستبانة في صورتها الأولية من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء الأكاديميين والإداريين والطبيين، تم تصميم الاستبانة لتتضمن في صورتها النهائية (50) فقرة تم تقسيمها إلى قسمين رئيسيين، هما:

القسم الأول: تضمن المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة، التي تمثلت في (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة).

القسم الثاني: يتضمن فقرات متغيري الدراسة، بواقع (50) فقرة، منها (30) فقرة للمتغير المستقل، و(20) فقرة للمتغير التابع.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) السباعي لتحديد درجة استجابة المجتمع لفقرات الاستبانة: (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير متأكد، غير موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) للمحورين الأول والثاني.

الارتباطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.000).

وهذه النتائج تشير إلى مستوى عالٍ من الصدق البنائي لأداة الدراسة.

ثالثاً: ثبات أداة الدراسة

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي لمحاور الأداة المستخدمة، وكانت النتائج كما في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6): ثبات أداة الدراسة	
الثبات	البعد
0.797	سياق المنظمة
0.796	التخطيط
0.736	العمليات
0.755	تقييم الأداء
0.832	تحديد التوجه الاستراتيجي
0.814	استثمار المقدرات الجوهريّة
0.848	تطوير رأس المال البشري
0.783	الثقافة التنظيمية

وتشير هذه النتائج المرتفعة في الجدول رقم (6) إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات كل محور، مما يعزز الثقة في قدرة الأداة على قياس المتغيرات المستهدفة بدقة وثبات، وتجدر الإشارة إلى أن جميع المحاور تضمنت خمس فقرات لكل منها، مما يشير إلى توازن في تصميم الأداة وتوزيع الفقرات على المحاور المختلفة.

رابعاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

يوضح الجدول رقم (7) نتائج تحليل معامل الالتواء (Skewness) ومعامل التفلطح (Kurtosis) لاختبار التوزيع الطبيعي للبيانات.

جدول رقم (4): معاملات الارتباط بيرسون لمحور القيادة الاستراتيجية		
الأبعاد	القيادة الاستراتيجية	
	معامل الارتباط	الدلالة
تحديد التوجه الاستراتيجي	.727	.000
استثمار المقدرات الجوهريّة	.785	.000
تطوير رأس المال البشري	.802	.000
الثقافة التنظيمية	.788	.000
الممارسات الأخلاقية	.785	.000
الرقابة التنظيمية المتوازنة	.737	.000

فيما يتعلق بمحور القيادة الاستراتيجية، أظهرت النتائج معاملات ارتباط قوية جداً بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمحور، حيث حقق تطوير رأس المال البشري أعلى ارتباط بقيمة (0.802) وأخيراً، سجل تحديد التوجه الاستراتيجي أدنى معامل ارتباط بلغ (0.727) وجميع هذه الارتباطات كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.000) مما يشير إلى قوة العلاقة وأهميتها الإحصائية.

جدول رقم (5): معاملات الارتباط بيرسون لمحور نظام الصحة والسلامة المهنية		
الأبعاد	نظام الصحة والسلامة المهنية	
	معامل الارتباط	الدلالة
سياق المنظمة	.786	.000
التخطيط	.853	.000
العمليات	.837	.000
تقييم الأداء	.748	.000

أما بالنسبة لمحور نظام الصحة والسلامة المهنية، فقد أظهرت النتائج - أيضاً - معاملات ارتباط مرتفعة جداً بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمحور. حيث سجل بُعد التخطيط أعلى ارتباط بقيمة (0.853) بينما سجل بُعد تقييم الأداء أدنى معامل ارتباط بلغ (0.748) وكما هو الحال مع المحور السابق، كانت جميع هذه

جدول رقم (7): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات		
المتغير	الالتواء	التقلطح
القيادة الاستراتيجية	-0.324-	-0.371-
نظام الصحة والسلامة المهنية	-0.078-	-0.404-

نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة
تم استخدام التكرار والنسبة المئوية لوصف المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة، كما يوضح ذلك الجدول رقم (08).

من الجدول (7) يتضح أن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً حيث جاءت قيم معامل الالتواء بين (-2) و (+2)، وجاءت قيم معامل التقلطح بين (-7) و (+7) مما يشير إلى تحقق التوزيع الطبيعي في البيانات.

جدول رقم (08): نتائج وصف متغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة			
المتغير	الفئة	العدد	النسبة
النوع	ذكر	157	48.60%
	أنثى	166	51.40%
الإجمالي		323	100%
العمر	أقل من 30 سنة	67	20.70%
	من 30 إلى 40 سنة	150	46.40%
	41 إلى 50 سنة	80	24.80%
	أكثر من 50 سنة	26	8.00%
الإجمالي		323	100.0%
المؤهل العلمي	ثانوية عامة	18	5.60%
	دبلوم	105	32.50%
	بكالوريوس	165	51.10%
	ماجستير	26	8.00%
	دكتوراة	9	2.80%
الإجمالي		323	100.0%
المسمى الوظيفي	مدير عام	15	4.60%
	نائب مدير عام	12	3.70%
	مدير إدارة	46	14.20%
	نائب مدير إدارة	23	7.10%
	رئيس قسم طبي	137	42.40%
	رئيس قسم إداري	60	18.60%

جدول رقم (08): نتائج وصف متغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة			
المتغير	الفئة	العدد	النسبة
	مختص صحة وسلامة مهنية	30	9.30%
الإجمالي		323	100.0%
سنوات الخدمة	أقل من خمس سنوات	50	15.50%
	من 5-10 سنوات	76	23.50%
	من 10-15 سنة	91	28.20%
	أكثر من 15 سنة	106	32.80%
الإجمالي		323	100.0%

اليمنية بمدينة الحديدة، وبالتالي فإن العينة التي جمعت منها البيانات تعد ممثلة لمجتمع الدراسة.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة وأبعادها أولاً: معرفة مستوى القيادة الاستراتيجية

لمعرفة مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية في المستشفيات العاملة بمدينة الحديدة من خلال أبعادها: (تحديد التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الممارسات الأخلاقية، الرقابة التنظيمية المتوازنة) تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسبة المئوية والتقدير اللفظي، ويوضح الجدول (09) نتائج مستوى القيادة الاستراتيجية.

من الجدول (08) يظهر النوع الاجتماعي توازناً نسبياً، حيث تبلغ نسبة الذكور (48.6%) والإناث (51.4%) وفيما يتعلق بالفئات العمرية، تهيمن الفئة (من 30 إلى 40 سنة) على عينة الدراسة بنسبة (46.4%) تليها الفئة (من 41 إلى 50 سنة) بنسبة (24.8%) أما بالنسبة للمؤهلات العلمية، فيشكل حملة البكالوريوس النسبة الأكبر (51.1%) يليهم حملة الدبلوم (32.5%) وفيما يخص المسميات الوظيفية، تشكل فئة رؤساء الأقسام الطبية النسبة الأعلى (42.4%) تليها فئة رؤساء الأقسام الإدارية (18.6%) وأخيراً، فيما يتعلق بسنوات الخدمة، تشكل فئة ذوي الخبرة الأكثر من 15 سنة النسبة الأعلى (32.8%) تليها فئة 10-15 سنة (28.2%).

وهذه النتائج تدل على التوزيع الطبيعي للعاملين من القيادات (الإدارية والطبية) في المستشفيات

جدول رقم (09): نتائج التحليل الوصفي لمستوى المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية)						
م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة	التقدير اللفظي
1	تحديد التوجه الاستراتيجي	5.8840	0.7643	84.1%	1	مرتفع
2	استثمار المقدرات الجوهرية	5.8675	0.7426	83.8%	2	مرتفع
3	تطوير رأس المال البشري	5.5582	0.8996	79.4%	6	مرتفع
4	الثقافة التنظيمية	5.7147	0.7436	81.6%	4	مرتفع

5	الممارسات الأخلاقية	5.6935	0.7998	81.3%	5	مرتفع
6	الرقابة التنظيمية المتوازنة	5.7238	0.7668	81.8%	3	مرتفع
	متوسط القيادة الاستراتيجية	5.7397	0.6067	82.0%		مرتفع

ثم يأتي "استثمار المقدرات الجوهرية" في المرتبة الثانية، مشيراً إلى جهود حثيثة لتعظيم الاستفادة من الموارد والكفاءات المتاحة. في سياق محدودية الموارد، يعكس هذا التوجه فهماً عميقاً لأهمية الاستغلال الأمثل للقدرات الداخلية للمستشفيات.

وحصلت أبعاد "الرقابة التنظيمية" و"الثقافة التنظيمية" و"الممارسات الأخلاقية" على تقييمات مرتفعة، مما يشير إلى وجود منظومة متكاملة تهدف إلى ضمان الجودة وترسيخ القيم المؤسسية والحفاظ على المعايير الأخلاقية، هذا الاهتمام بالجوانب التنظيمية والأخلاقية يعد حيوياً لبناء الثقة مع المجتمع والحفاظ على معنويات العاملين في القطاع الصحي. رغم حصول بُعد "تطوير رأس المال البشري" على أدنى تقييم، إلا أنه بقي ضمن النطاق المرتفع، هذا قد يعكس التحديات التي تواجهها المستشفيات في توفير فرص التطوير المهني المستمر للعاملين في ظل الظروف الاستثنائية، يشير هذا الجانب إلى مجال يحتاج إلى مزيد من الاهتمام والموارد لضمان استدامة وتطور الخدمات الصحية على المدى الطويل.

في سياق الأزمة اليمينية، تُظهر هذه النتائج قدرة لافتة للقيادات الصحية على التكيف والعمل بفعالية رغم الظروف الصعبة، يعكس التركيز على التوجه الاستراتيجي واستثمار المقدرات الجوهرية، استجابة واعية للحاجة الملحة لإدارة الموارد المحدودة بكفاءة، كما يشير الاهتمام بالرقابة والثقافة التنظيمية

يتضح من الجدول (09) أن المتوسط الكلي لمحور "القيادة الاستراتيجية" يساوي (5.7397) وانحرافه المعياري يساوي (0.6067)، وبأهمية نسبية (82.0%).

كما أظهرت النتائج في الجدول (09) أن ممارسة بُعد "تحديد التوجه الاستراتيجي" في الرتبة الأعلى من حيث موافقة عينة الدراسة عليه بمتوسط (5.8840) وانحراف معياري (0.7643) وبأهمية نسبية (84.1%).

وجاء بُعد "تطوير رأس المال البشري" في الرتبة الأدنى بمتوسط (5.5582) وانحراف معياري (0.8996)، وبأهمية نسبية (79.4%) وقد كشفت نتائج الدراسة عن مؤشرات إيجابية تستدعي تحليلاً أكاديمياً دقيقاً؛ حيث يشير المتوسط الكلي المرتفع (5.7397) لممارسة القيادة الاستراتيجية إلى وجود ممارسات قيادية فعالة، مما يعكس قدرة ملحوظة على التكيف والإدارة الاستراتيجية في ظل التحديات الجسيمة التي تواجهها اليمن.

وجاء بُعد "التوجه الاستراتيجي" كأعلى الأبعاد تقيماً، مما يدل على اهتمام كبير من قبل القيادات الصحية بتحديد الرؤية والأهداف طويلة المدى للمؤسسات الصحية، هذا التركيز على التخطيط الاستراتيجي يمكن تفسيره كاستجابة ضرورية للتحديات المستمرة التي تواجهها المستشفيات محل الدراسة، وما تتطلبه من امتلاك نهجاً استباقياً في إدارة الموارد وتحديد الأولويات.

لتحسين أداء القطاع الصحي وضمان استدامته في المستقبل.

ثانياً: معرفة مستوى (نظام الصحة والسلامة المهنية).

لمعرفة مستوى تحقق نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات العاملة بمدينة الحديدة من خلال أبعادها: (سياق المنظمة، التخطيط، العمليات، تقييم الأداء) تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسبة المئوية والتقدير اللفظي، ويوضح الجدول (10) نتائج مستوى نظام الصحة والسلامة المهنية.

والممارسات الأخلاقية إلى جهود مستمرة لبناء مؤسسات صحية قوية ومستدامة.

ختاماً، تشير هذه النتائج إلى وجود قيادة استراتيجية فعالة في المستشفيات اليمنية بمدينة الحديدة، قادرة على التكيف مع التحديات وإدارة الموارد بكفاءة، ومع ذلك، فإن تعزيز جهود تطوير الكوادر البشرية يبرز كمجال يحتاج إلى مزيد من الاهتمام.

يُوصى بإجراء المزيد من الدراسات لفهم العوامل المؤثرة على فعالية القيادة الاستراتيجية في السياق اليمني بشكل أعمق، وتحديد سبل تعزيز تطوير رأس المال البشري في ظل التحديات الراهنة، هذا الفهم العميق سيكون حاسماً في تطوير استراتيجيات فعالة

جدول رقم (10): نتائج التحليل الوصفي لمستوى المتغير التابع (نظام الصحة والسلامة المهنية)						
م	البُعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة	التقدير اللفظي
1	سياق المنظمة	5.7101	0.7887	81.6%	1	مرتفع
2	التخطيط	5.7008	0.7546	81.4%	2	مرتفع
3	العمليات	5.6833	0.7498	81.2%	3	مرتفع
4	تقييم الأداء	5.5740	0.7805	79.6%	4	مرتفع
	متوسط نظام الصحة والسلامة المهنية	5.6670	0.6189	81.0%		مرتفع

وبناءً عليه، يتضح أن نتائج الدراسة أظهرت مؤشرات إيجابية تستحق التمهيد الأكاديمي الدقيق، حيث يشير المتوسط الكلي المرتفع (5.6670) إلى تبني فعالٍ لممارسات الصحة والسلامة المهنية، مما يعكس التزاماً ملحوظاً بحماية العاملين في القطاع الصحي رغم التحديات الجسيمة التي تواجهها اليمن. وقد جاء بُعد "سياق المنظمة" كأعلى الأبعاد تقيماً، مما يدل على وعي عميق بأهمية فهم البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على الصحة والسلامة المهنية، وهذا الاهتمام بالسياق يمكن تفسيره كاستجابة استراتيجية للظروف المعقدة في اليمن، حيث تتطلب

يتضح من الجدول (10) أن المتوسط الكلي لمحور "نظام الصحة والسلامة المهنية" بلغ (5.6670) بانحراف معياري (0.6189) وبأهمية نسبية بلغت (81.0%).

كما تظهر النتائج في الجدول (10) التحليل الوصفي لأبعاد المتغير التابع حيث حصل بُعد "سياق المنظمة" على أعلى متوسط بقيمة (5.7101) وانحراف معياري (0.7887) وبأهمية نسبية (81.6%) بينما جاء بُعد "تقييم الأداء" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (5.5740) وانحراف معياري (0.7805) وبأهمية نسبية (79.6%).

والتخطيط الاستراتيجي يعكس نهجاً استباقياً في التعامل مع المخاطر المهنية في بيئة متقلبة.

ختاماً، تشير هذه النتائج إلى وجود أساس متين لنظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية بمدينة الحديدة، استمرار هذا النهج وتعزيزه، خاصة في مجال تقييم الأداء، قد يكون حاسماً في ضمان حماية العاملين في القطاع الصحي وتحسين جودة الرعاية الصحية، ومع ذلك، يبقى من الضروري إجراء المزيد من الدراسات لفهم العوامل المؤثرة على تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في السياق اليمني بشكل أعمق، وتحديد سبل تعزيز فعاليته في ظل التحديات الراهنة.

نتائج اختبار فرضيات الدراسة

أولاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة لتحليل الفرضية الرئيسية للدراسة، والتي تنص على: "وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في مستشفيات اليمن في مدينة الحديدة" تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول رقم (11) يوضح نتائج ذلك.

التحديات الصحية والأمنية فهماً دقيقاً للعوامل المحيطة لضمان فعالية نظام الصحة والسلامة.

كما يأتي بُعد "التخطيط" في المرتبة الثانية، مشيراً إلى جهود منهجية في وضع أهداف واضحة وتخصيص الموارد اللازمة لبرامج الصحة والسلامة. هذا النهج التخطيطي يعد حيويًا في ظل محدودية الموارد وتعدد الوضع الصحي في البلاد.

وكذلك حصل بُعد "العمليات" على تقييم مرتفع أيضاً، مما يعكس تطبيقاً فعلياً لإجراءات الصحة والسلامة في العمل اليومي، هذا يشير إلى ترجمة الخطط والسياسات إلى ممارسات ملموسة تهدف إلى حماية العاملين في القطاع الصحي.

رغم حصول بُعد "تقييم الأداء" على أدنى تقييم، إلا أنه بقي ضمن النطاق المرتفع؛ وهذا قد يعكس تحديات في قياس وتقييم فعالية نظام الصحة والسلامة المهنية بشكل منتظم، ربما بسبب صعوبات في جمع البيانات وتحليلها في ظل الظروف الاستثنائية.

وفي سياق الأزمة اليمنية، يمكن اعتبار هذه النتائج مؤشراً إيجابياً على قدرة القطاع الصحي على الحفاظ على معايير الصحة والسلامة المهنية رغم الصعوبات، الاهتمام المرتفع بفهم سياق المنظمة

جدول رقم (11): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة

ملخص النموذج		تباين الانحدار		معامل الانحدار		
معامل الارتباط R	معامل لتحديد R ²	F	الدلالة P	بيتا β	t	الدلالة P
.735 ^a	.540	377.376	<.001 ^b	.750	19.426	<.001
المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية						
المتغير التابع: نظام الصحة والسلامة المهنية						

الاستراتيجية ونظام الصحة والسلامة المهنية، كما أوضح معامل التحديد ($R^2=0.540$) أن القيادة الاستراتيجية تفسر ما نسبته (54%) من التباين في

يتضح من الجدول (11) وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.735$) ما يشير إلى ارتباط قوي بين القيادة

وتوجيه الاهتمام اللازم لتطوير وتنفيذ سياسات الصحة والسلامة المهنية، مما يعزز من فعالية النظام، كما أن هذا الأثر الإيجابي قد يعزى إلى التفاعل مع التحديات المحلية التي قد تواجهها مستشفيات الحديدة، مثل: (الظروف الاقتصادية أو الأزمات المحلية) حيث تسهم القيادة الاستراتيجية في التكيف مع هذه التحديات وتقديم حلول مبتكرة لضمان سلامة الموظفين والمرضى، وتعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية، كما أن الرقابة والمتابعة المستمرة من قبل القيادة الاستراتيجية تضمن وجود نظام رقابي فعال لمتابعة تنفيذ سياسات الصحة والسلامة المهنية بشكل دوري، مما يساهم في تحديد المخاطر وتحسين إجراءات الوقاية وتعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (Bukali, 2022) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية للقيادة الاستراتيجية في الامتثال للصحة والسلامة المهنية، ومع نتيجة دراسة (Husainah et al., 2024) التي توصلت إلى أن القيادة لها تأثير إيجابي وكبير على السلامة والصحة المهنية، ومع نتائج دراسة (Mirza & Isha, 2020) ودراسة (Soltani et al., 2020) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية (التحويلية) والصحة والسلامة المهنية في القطاع الصحي، والصناعي، ومع نتائج دراسة (Yorio et al., 2021) التي أكدت على أن القيادة لها تأثير كبير في إدارة نظام الصحة والسلامة المهنية، ومع نتائج دراسة (González-Cañizalez & Flor, 2022) التي أظهرت وجود تأثيرات إيجابية لنمط القيادة الاستراتيجية (التشاركية) في

نظام الصحة والسلامة المهنية، مما يدل على قدرة تفسيرية كبيرة للمتغير المستقل، وقد أكد اختبار (F) الدلالة الإحصائية للنموذج ككل، حيث بلغت قيمته (377.376) بمستوى دلالة أقل من (0.001)، مما يؤكد صلاحية النموذج في تفسير العلاقة بين المتغيرين. فيما يتعلق بمعامل الانحدار (β) فقد بلغت قيمته (0.750) مشيرة إلى أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في القيادة الاستراتيجية تؤدي إلى تحسن قدره (0.750) وحدة في نظام الصحة والسلامة المهنية. وقد تم تأكيد الدلالة الإحصائية لهذا التأثير من خلال اختبار (t) الذي سجل قيمة (19.426) بمستوى دلالة أقل من (0.001).

واستناداً إلى هذه النتائج الإحصائية، يمكن قبول الفرضية الرئيسة للدراسة، مؤكداً وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات المستهدفة.

وهذه النتيجة تسلط الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة الاستراتيجية في تعزيز وتطوير أنظمة الصحة والسلامة المهنية في القطاع الصحي. وقد عزى هذه النتيجة إلى أن القيادة الاستراتيجية في المستشفيات محل الدراسة تلعب دوراً مهماً في تعزيز تطبيق وتنفيذ سياسات وبرامج الصحة والسلامة المهنية في هذه المستشفيات، وذلك من خلال توفير رؤية واضحة وأهداف محددة لنظام الصحة والسلامة المهنية، مما يساعد في وضع استراتيجيات فعالة للتعامل مع المخاطر الصحية والسلامة في بيئة العمل.

كما أن الالتزام من قبل القيادة العليا بتحقيق بيئة عمل صحية وآمنة، يساهم في تخصيص الموارد

الصحة والسلامة المهنية والحد من المخاطر في
المستشفيات.
ثانياً: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة
لتحليل الفرضيات الفرعية للدراسة، تم إجراء تحليل

جدول رقم (12): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضيات الفرعية للدراسة								
معامل التضخم للتباين	معاملات الانحدار			البعد	تباين الانحدار		ملخص النموذج	
	الدلالة	ت	β		الدلالة	ف	معامل التحديد المصحح R^2	معامل الارتباط R
1.674	.010	2.575	.097	تحديد التوجه الاستراتيجي	<.001 ^b	75.648	.583	.768 ^a
2.070	.025	2.253	.097	استثمار المقدرات الجوهرية				
1.901	.963	.047	.002	تطوير رأس المال البشري				
2.079	.029	2.189	.095	الثقافة التنظيمية				
2.058	<.001	4.725	.191	الممارسات الأخلاقية				
1.660	<.001	7.968	.299	الرقابة التنظيمية				
المتغير التابع: نظام الصحة والسلامة المهنية.								

وعند تحليل تأثير الأبعاد الفردية للقيادة الاستراتيجية، تبين أن خمسة من الأبعاد الستة لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على نظام الصحة والسلامة المهنية، فقد أظهر تحديد التوجه الاستراتيجي ($\beta = 0.097$ ، $t = 2.575$ ، $p = 0.010$) وتم قبول الفرضية الفرعية الأولى، وقد يرجع ذلك إلى أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً حاسماً في وضع خطط ورؤى واضحة لضمان بيئة عمل آمنة وصحية، وإلى أن التوجه الاستراتيجي يساعد على تحديد أولويات السلامة المهنية وتوجيه الجهود نحو تحسين الإجراءات الوقائية والتدابير الاحترازية، كما يعكس الالتزام القوي من القيادة في توفير الموارد اللازمة وتدريب الموظفين

أظهرت النتائج في الجدول (12) وجود علاقة قوية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، حيث بلغ معامل الارتباط المتعدد ($R = 0.768$) مما يعكس ارتباطاً قوياً بين أبعاد القيادة الاستراتيجية ونظام الصحة والسلامة المهنية. وقد أوضح معامل التحديد المصحح ($R^2 = 0.583$) أن أبعاد القيادة الاستراتيجية تفسر ما نسبته (58.3%) من التباين في نظام الصحة والسلامة المهنية، مما يشير إلى قدرة تفسيرية كبيرة للنموذج. وأكد اختبار (F) صلاحية النموذج ككل، حيث بلغت قيمة (75.648) بمستوى دلالة أقل من (0.001) مما يؤكد الأهمية الإحصائية للعلاقة بين المتغيرات.

مستوى التدريب والمعدات اللازمة للوقاية من المخاطر، مما يؤدي إلى تقليل الحوادث والإصابات، كما أن استثمار هذه الموارد يمكن أن يساعد في بناء ثقافة قوية للسلامة داخل المستشفيات، ويعزز التفاعل الفعال بين مختلف الأقسام لضمان تطبيق المعايير الصحية والوقائية بفعالية، وفي ضوء الظروف الخاصة بمدينة الحديدة، يُعد استثمار هذه المقدرات ضرورياً لمواجهة التحديات المحلية وتحقيق بيئة عمل آمنة ومستدامة، وتحسين مستوى نظام الصحة والسلامة المهنية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة (Nuñez & Prieto, 2019) التي بينت أن المقدرات الجوهرية لها تأثير دال إيجابياً في الصحة والسلامة المهنية في الشركات الإسبانية.

كما أظهرت النتائج في الجدول (12) أن بعد الثقافة التنظيمية قد حصل على القيم الآتية: $\beta = 0.095$ ، $t = 2.189$ ، $p = 0.029$ وهي تأثيرات إيجابية دالة إحصائياً؛ ولذلك تم قبول الفرضية الفرعية الرابعة. وتعكس هذه النتيجة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام والمشاركة الفعالة لجميع العاملين في تطبيق سياسات السلامة والصحة المهنية؛ فالقيادة الاستراتيجية التي تروج لثقافة تنظيمية إيجابية تشجع على تبني ممارسات آمنة من خلال تفعيل التواصل الفعال، وتحفيز الموظفين على الاهتمام بالسلامة والوقاية، كما أن ثقافة المنظمة التي تشدد على القيم المشتركة مثل المسؤولية والالتزام تسهم في جعل الصحة والسلامة جزءاً من الهوية المؤسسية اليومية، كما أن هذه الثقافة تعزز من الوعي الجماعي بالمخاطر وطرق الوقاية، مما يقلل من الحوادث والإصابات، وفي ظل الظروف الخاصة بمدينة الحديدة، تشكل الثقافة التنظيمية القوية حافزاً لتوحيد الجهود وتنسيق العمل

بما يتماشى مع أحدث المعايير في الصحة والسلامة، إضافة إلى ذلك، يساهم التوجه الاستراتيجي في تعزيز القدرة على التكيف مع التحديات المحلية، مثل: الأزمات أو الظروف الخاصة بمدينة الحديدة، مما يسهم في تطبيق استراتيجيات فعالة للتعامل مع المخاطر، كما أن القيادة الاستراتيجية، من خلال تحديد التوجهات والأهداف، تضمن تنفيذ هذه السياسات بشكل دوري وتقديم الرقابة المستمرة لضمان السلامة، مما يحسن بيئة العمل ويساهم في تقليل الحوادث والمخاطر الصحية داخل المستشفيات، ويعزز من نظام الصحة والسلامة المهنية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة (أحمد وآخرون، 2020) التي أظهرت وجود تأثير معنوي لبُعد تحديد التوجه الاستراتيجي في توفير وظروف العمل الآمنة والصحية في الجامعات الحكومية المصرية.

كما أظهرت النتائج في الجدول (12) أن بعد استثمار المقدرات الجوهرية قد حصل على القيم الآتية: $\beta = 0.097$ ، $t = 2.253$ ، $p = 0.025$ وهي تأثيرات إيجابية دالة إحصائياً؛ ولذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

وقد يرجع ذلك إلى أن القيادة الاستراتيجية في المستشفيات محل الدراسة تولي اهتماماً كبيراً للاستفادة من الموارد الداخلية المتاحة بشكل فعال لتحسين بيئة العمل وحماية صحة وسلامة الموظفين والمرضى، كما أن استثمار المقدرات الجوهرية، مثل: الكوادر البشرية المدربة، والتقنيات الحديثة، والموارد المالية، يسهم في تعزيز تنفيذ سياسات الصحة والسلامة المهنية بشكل أفضل. بالإضافة إلى ذلك، فالقيادة الاستراتيجية التي تركز على تطوير هذه المقدرات، تسهم في تحسين

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة (Lindhout & Reniers, 2021) ودراسة (Rizaldi, 2019) التي أظهرت وجود تأثير إيجابي للممارسات الأخلاقية في توفير بيئة عمل آمنة وصحية في شركات التجزئة.

كما أظهرت النتائج في الجدول (12) أن بعد الرقابة التنظيمية قد حصل على القيم الآتية: ($\beta = 0.299$, $t = 7.968$, $p < 0.001$) كأقوى العوامل تأثيراً في النموذج، ولذلك تم قبول الفرضية الفرعية السادسة، وتعكس هذه النتيجة أهمية الدور الرقابي الذي تلعبه القيادة الاستراتيجية في ضمان تطبيق معايير الصحة والسلامة بشكل فعال، فالرقابة التنظيمية تسهم في متابعة تنفيذ السياسات والإجراءات الصحية والوقائية بشكل دوري، مما يضمن الالتزام بالمعايير والأدلة الإرشادية، وهذا الأثر الإيجابي ينبع من قدرة القيادة الاستراتيجية على مراقبة الأداء وتحديد المخاطر المحتملة ومعالجتها بسرعة، مما يقلل من الحوادث والإصابات في بيئة العمل، كما أن الرقابة الفعالة تسهم في تحسين مستوى التدريب والتوعية لدى العاملين، مما يعزز من ثقافة السلامة في المستشفيات.

وبناءً على ذلك وفي ظل الظروف الصعبة التي تمر بها مدينة الحديدة، تعد الرقابة التنظيمية أداة أساسية لتوجيه الجهود بشكل منهجي وفعال، وتحقيق بيئة عمل آمنة ومستدامة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة (أحمد وآخرون، 2020) التي بينت وجود تأثير معنوي لُبعد تحديد الرقابة التنظيمية المتوازنة في توفير ظروف العمل الآمنة والصحية في الجامعات الحكومية المصرية، ومع نتيجة دراسة (تماسيني، 2023) التي

بين مختلف الأقسام لمواجهة التحديات المحلية وتحقيق بيئة آمنة ومستدامة للموظفين والمرضى على حد سواء.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة (Hermanto et al., 2023) التي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية على السلامة والصحة المهنية لدى موظفي مختبرات مدينة بادانج في إندونيسيا.

كما أظهرت النتائج في الجدول (12) أن بعد الممارسات الأخلاقية قد حصل على القيم الآتية: ($\beta = 0.191$, $t = 4.725$, $p < 0.001$) وهي تأثيرات إيجابية دالة إحصائياً؛ ولذلك تم قبول الفرضية الفرعية الخامسة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن القيادة الاستراتيجية تلتزم بتطبيق قيم أخلاقية عالية في جميع جوانب العمل، مما يسهم في خلق بيئة صحية وآمنة؛ حيث إن الممارسات الأخلاقية تعزز من الثقة بين الموظفين والإدارة، وتشجع على تبني سلوكيات مسؤولة، تركز على سلامة الجميع، ولذلك فالقيادة التي تلتزم بالأخلاقيات في اتخاذ القرارات تضمن أن سياسات الصحة والسلامة لا تكون فقط فعالة، ولكن أيضاً عادلة وشفافة، مما يعزز التزام العاملين بتطبيق هذه السياسات. وفي بيئات العمل المعقدة، مثل المستشفيات العاملة في مدينة الحديدة، تسهم الممارسات الأخلاقية في حماية حقوق العاملين والمرضى وضمان توفير بيئة عمل خالية من التمييز أو الإهمال، كما أن التركيز على الأخلاقيات يعزز من قدرة المستشفيات على التكيف مع التحديات المحلية ويشجع على الابتكار في إيجاد حلول مهنية للتعامل مع المخاطر الصحية والبيئية.

البُعد في تأثيره المباشر على الأداء في مجالات مختلفة، يؤكد هذا التقارب بين النتائج أن تطوير رأس المال البشري قد يتطلب تكاملاً مع أبعادٍ أخرى.

واستناداً إلى هذه النتائج، يمكن قبول الفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير تحديد التوجه الاستراتيجي، واستثمار المقدرات الجوهرية، والثقافة التنظيمية، والممارسات الأخلاقية، والرقابة التنظيمية على نظام الصحة والسلامة المهنية، في المقابل، تم رفض الفرضية الفرعية المتعلقة بتأثير تطوير رأس المال البشري.

تسلط هذه النتائج الضوء على الأهمية البالغة لمعظم أبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز وتحسين نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات، وتبرز بشكل خاص أهمية الرقابة التنظيمية المتوازنة، والممارسات الأخلاقية كعوامل رئيسية في هذا السياق، هذه النتائج تقدم رؤى قيمة للقيادة والمديرين في القطاع الصحي، مشيرة إلى المجالات التي يجب التركيز عليها لتحسين أنظمة الصحة والسلامة المهنية.

في الوقت نفسه، يثير غياب التأثير الدال إحصائياً لبُعد تطوير رأس المال البشري تساؤلات تستدعي مزيداً من البحث والتحليل. قد يكون هذا مؤشراً على الحاجة إلى إعادة تقييم استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في سياق الصحة والسلامة المهنية، أو قد يشير إلى وجود عوامل وسيطة تؤثر على هذه العلاقة.

ختاماً، تؤكد هذه النتائج على أهمية تبني نهج شامل في القيادة الاستراتيجية لتعزيز نظم الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات، كما تفتح آفاقاً جديدة للبحث في مجال العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وجوانب أخرى من الأداء التنظيمي في القطاع الصحي.

بينت وجود تأثير معنوي لبُعد تحديد الرقابة التنظيمية في تعزيز السلامة المهنية بمؤسسة سوناطراك.

ومع ذلك، لم يظهر بُعد تطوير رأس المال البشري ($p= 0.963$, $t= 0.047$, $\beta= 0.002$) تأثيراً دالاً إحصائياً على نظام الصحة والسلامة المهنية؛ ولذلك تم رفض الفرضية الفرعية الثالثة، قد تكون هذه النتيجة بسبب عدة عوامل تحد من تأثير هذا البعد أولاً، قد يكون هناك نقص في الموارد المالية أو الدعم الكافي لتوفير التدريب المستمر والتطوير المهني للعاملين في مستشفيات مدينة الحديدة ثانياً، قد تكون الأولويات الإدارية للقيادة الاستراتيجية في مستشفيات مدينة الحديدة موجهة نحو معالجة التحديات الفورية، مثل: توفير المعدات، أو التعامل مع الأزمات المحلية، مما يحد من التركيز على تطوير مهارات الموظفين، وبذلك يحد من تأثيرها في نظام الصحة والسلامة المهنية ثالثاً، قد تواجه المستشفيات في مدينة الحديدة صعوبة في جذب وتوظيف الكوادر المتخصصة بسبب الأوضاع الاقتصادية أو القيود في سوق العمل المحلي، بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك مقاومة ثقافية أو إدارية للتغيير أو نقص في الوعي بأهمية استثمار رأس المال البشري في تعزيز معايير السلامة المهنية، وهذه العوامل مجتمعة قد تفسر غياب الأثر الإيجابي لتطوير رأس المال البشري في تحسين نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات العاملة بمدينة الحديدة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة (أحمد وآخرون، 2024) التي أظهرت عدم وجود تأثير دال إحصائياً لرأس المال البشري على استدامة أداء العاملين والقدرة التنافسية في المستشفيات الخاصة بمحافظة القاهرة، ما يعزز الفرضية بعدم فعالية هذا

استنتاجات الدراسة

1. للقيادة الاستراتيجية بمجموع أبعادها تأثير كبير في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في محافظة الحديدة، مما يعني أن القيادة الاستراتيجية قادرة على توجيه المستشفيات نحو تطبيق سياسات وإجراءات فعّالة، لحماية العاملين والمرضى، وتعزيز بيئة عمل آمنة وفعّالة، بما يسهم في تقليل المخاطر الصحية والإصابات، ويعزز الاستجابة للأزمات الصحية.
2. يتفاوت تأثير أبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في محافظة الحديدة من بعد إلى آخر؛ حيث كان أكثر الأبعاد تأثيراً بعد (الرقابة التنظيمية) يليه بعد (الممارسات الأخلاقية)، يليه بعد (تحديد التوجه الاستراتيجي) ثم بعد (استثمار المقدرات الجوهرية) في حين جاء بعد (الثقافة التنظيمية) كأقل الأبعاد تأثيراً في نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات اليمنية في محافظة الحديدة.
3. برزت الرقابة التنظيمية والممارسات الأخلاقية كأقوى العوامل المؤثرة في تحسين نظام الصحة والسلامة في المستشفيات اليمنية في محافظة الحديدة. ويعني ذلك أنه من خلال الدور الفعال للرقابة التنظيمية في ضمان الامتثال الفعّال للمعايير الصحية والسلامة، فإنها تضمن تنفيذ السياسات والإجراءات بشكل دقيق، مما يقلل من المخاطر ويعزز الأمان في بيئة العمل، مما يعزز من نظام الصحة والسلامة المهنية. أما الممارسات الأخلاقية، فتعزز من مسؤولية العاملين وتساهم في بناء ثقافة احترام معايير الصحة والسلامة، مما
4. على الرغم من الأهمية النظرية لتطوير رأس المال البشري، لم يظهر تأثير إحصائي مباشر لهذا البعد على نظام الصحة والسلامة في هذه الدراسة، ويعني ذلك أنه في ظل العدوان والحروب والصراعات التي تعيشها المستشفيات محل الدراسة أصبحت المستشفيات تركز بشكل أكبر على مواجهة الأزمات اليومية والظروف الاستثنائية، مما يقلل من تركيزها على تطوير الكوادر البشرية بشكل مستدام، ونتج عن ذلك عدم تأثير هذا البعد المهم في تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية.
5. تولي المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة اهتماماً عالياً بممارسة القيادة الاستراتيجية بجميع أبعادها، ويعني ذلك أن قيادة المستشفيات في الحديدة تحاول أن تتبنى نهجاً شاملاً للقيادة الاستراتيجية بهدف تحسين الأداء وتقديم رعاية صحية أفضل في ظل التحديات المحيطة.
6. تهتمّ المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة بممارسة أبعاد القيادة الاستراتيجية بشكل متقارب، حيث تعطي الأولوية لممارسة بعد (تحديد التوجه الاستراتيجي) يليه بعد (استثمار المقدرات الجوهرية) تليه أبعاد (الرقابة التنظيمية المتوازنة، الثقافة التنظيمية، الممارسات الأخلاقية) على التوالي وبشكل متقارب، في حين جاء بعد (تطوير رأس المال البشري) أقل الأبعاد ممارسة من قبل المستشفيات مجال الدراسة.
7. تولي المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة اهتماماً عالياً بتحقيق نظام الصحة والسلامة المهنية بجميع

الوقائية، مع تعزيز التدريب المستمر للكوادر الطبية والإدارية لضمان الالتزام بالمعايير بشكل فعال.

4. العمل على بناء ثقافة تنظيمية متوازنة تعطي الأولوية للصحة والسلامة المهنية، وذلك من خلال تشجيع الموظفين على المشاركة في تحسين هذه الأنظمة، وتعزيز الوعي بين جميع العاملين بأهمية هذه المبادئ من خلال التدريب المستمر، وتطبيق سياسات واضحة لضمان بيئة عمل آمنة. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب الأمر دعم القيادة العليا في المستشفيات لضمان تبني هذه الثقافة كجزء أساسي من عمليات العمل اليومية.

5. تعزيز الممارسات الأخلاقية في جميع المستويات التنظيمية، وتوفير بيئة عمل آمنة تحترم الموظفين، وتهتم بتهيئة بيئة عمل صحية وآمنة لهم. وذلك من خلال تبني مدونة سلوك واضحة تركز على النزاهة والشفافية ونظام الصحة والسلامة المهنية في جميع المستويات التنظيمية، وتطبيق سياسات صحية صارمة، وضمان ممارسات طبية تتسم بالكفاءة والأخلاق، مع دعم القيادة لتعزيز هذه القيم في جميع الأقسام والوحدات الإدارية في المستشفيات محل الدراسة.

6. تعزيز نظام الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات محل الدراسة من خلال تخصيص الموارد المالية اللازمة، لتحسين جميع العاملين في القطاع الصحي بمستشفيات مدينة الحديدة، ضد الأمراض المعدية والمنقولة في جميع التخصصات الطبية والمستويات الإدارية المختلفة.

7. إعادة تقييم الاستراتيجيات الحالية لتطوير الكوادر البشرية في ضوء نتائج هذه الدراسة، والعمل على

أبعاده، ويعني ذلك أن المستشفيات تلتزم بمعايير الصحة والسلامة المهنية، وتبذل جهوداً كبيرة لتحقيقه من جميع جوانبه، بهدف حماية العاملين وضمان تقديم رعاية صحية آمنة وفعالة.

8. تركز المستشفيات اليمنية في مدينة الحديدة على تحقيق أبعاد نظام الصحة والسلامة المهنية بشكل متفاوت، حيث تعطي الأولوية لتحقيق بعد (سياق المنظمة) يليه بعدي (التخطيط والعمليات) على التوالي وبشكل متقارب، في حين جاء بعد (تقييم الأداء) أقل الأبعاد تحقيقاً من قبل المستشفيات مجال الدراسة.

التوصيات

1. تعزيز ممارسات القيادة الاستراتيجية في المستشفيات محل الدراسة، من خلال تدريب القادة على تطوير مهاراتهم، ووضع خطط استراتيجية واضحة تركز على تحسين الخدمات الصحية، كما يجب تعزيز التواصل بين الفرق المختلفة، والاستثمار في التكنولوجيا لتحسين الكفاءة، وتطبيق آليات رقابة لضمان الالتزام بالمعايير الصحية والسلامة.

2. إيلاء اهتمام خاص بتعزيز أبعاد (تحديد التوجه الاستراتيجي، واستثمار المقدرات الجوهرية، والثقافة التنظيمية، والممارسات الأخلاقية) لدورها الفاعل في تحسين نظام الصحة والسلامة المهنية.

3. تفعيل أنظمة الرقابة التنظيمية لضمان الامتثال لمعايير الصحة والسلامة المهنية، وذلك من خلال إنشاء فرق رقابية مخصصة لمتابعة تطبيق معايير الصحة والسلامة، واستخدام تقنيات حديثة لتسجيل ومراقبة الأداء بشكل دوري، ووضع آليات واضحة للتقارير والفحص المنتظم للالتزام بالإجراءات

- (2020). ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية: بالتطبيق على الجامعات الحكومية بوسط الدلتا. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، (10)، 305-352.
- [3] أحمد، حلمي، عبد الحميد، طلعت، والبردان، أمين. (2024). دور القيادة الاستراتيجية في دعم القدرة التنافسية المستدامة بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات الخاصة بمحافظة القاهرة. المجلة العلمنة للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 16(2)، 659-690.
- [4] الأمم المتحدة (UN). (2019). منظمة العمل الدولية: 2.78 مليون شخص يموتون سنويا بسبب ظروف العمل. تم الاسترداد من الأمم المتحدة UN. <https://news.un.org/ar/story/2019/04/1031281>
- [5] بامرحول، مهدي سالم، والحامد، عبداللاه محمد. (2022). أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات: دراسة ميدانية في شركات الهاتف النقال في محافظة عدن. مجلة التواصل، (44)، 319-336.
- [6] بركات، إيهاب. (2018). ترجمة المواصفة الدولية إيزو (54001). الأكاديمية الدولية للجودة، المعهد البريطاني (IRCA).
- [7] بوحورد، فتيحة، وقورين، سعاد. (2020). ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات من منظور المواصفة (ISO45001): دراسة حالة المستشفى الجامعي سعادنة عبد النور بسطيف. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 6(3)، 308-327.
- [8] التحليل البيئي لواقع جودة الرعاية الصحية. (2023). وزارة الصحة العامة والسكان الجمهورية اليمنية. استرجع من: <https://n9.cl/e1diht>
- [9] تماسيني، أحمد فاتح (2023). دور الرقابة التنظيمية في تعزيز السلامة المهنية: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب تقرت (رسالة ماجستير). جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

- تطوير برامج تدريبية متخصصة في مجال الصحة والسلامة المهنية.
8. نشر نتائج هذه الدراسة وتعميم توصياتها على نطاق أوسع، بهدف تحسين ممارسات الصحة والسلامة المهنية في جميع المؤسسات الصحية.
9. تصميم برامج تدريبية مصممة خصيصًا لتلبية احتياجات الموظفين في المستشفيات اليمنية، مع التركيز على المهارات العملية والمعرفة النظرية في مجال الصحة والسلامة.

مقترحات الدراسة

1. إجراء دراسات إضافية للكشف بشكل أعمق عن علاقة رأس المال البشري ونظام الصحة والسلامة المهنية.
2. دراسة العوامل الوسيطة التي قد تؤثر على العلاقة بين تطوير رأس المال البشري ونظام الصحة والسلامة المهنية.
3. إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول الصحة والسلامة المهنية في السياق اليمني، لتوفير أدلة علمية لدعم صنع القرار.
4. تطوير مؤشرات أداء محددة لقياس التقدم المحرز في مجال الصحة والسلامة، وربط هذه المؤشرات بأهداف التنمية المستدامة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- [1] أبو هنية، عمار سعد محمد. (2021). أثر الصحة والسلامة المهنية كمتغير وسيط بين إدارة الجودة الشاملة والتميز المنظمي في قطاع التعدين الصناعي الأردني (أطروحة دكتوراة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن.
- [2] أحمد، حسين مصيلحي سيد، أبو الذهب، سامح عبد المقصود، ومرزوق، أحمد مسعد محمد غازي.

- [10] الجوباني، نوال جمال عبد الرحيم. (2018). دور إدارة النفايات الطبية في الصحة والسلامة المهنية للعاملين في المستشفيات الحكومية- أمانة العاصمة (رسالة ماجستير). جامعة الأندلس، صنعاء، اليمن.
- [11] خلاف، ابتسام، وسيدي صالح، صبرينة. (2021). إجراءات السلامة المهنية ودورها في الوقاية من المخاطر المهنية عن الممرضين: دراسة ميدانية بالمستشفى العمومي صروب الخثير-مدينة العلمة. مجلة المحترف، 8(4)، 1-19.
- [12] الريمي، نعمة أحمد. (2023). أثر القيادة الاستراتيجية في تطوير أرس المال البشري: دراسة ميدانية في المستشفيات الأهلية بأمانة العاصمة (رسالة ماجستير). جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن.
- [13] سلام، فهمي محمد عبده، والحكيمي، وائل سلطان. (2023). أثر القيادة الاستراتيجية على إدارة الأزمات: دراسة تطبيقه في المستشفيات الأهلية اليمينية بأمانة العاصمة. مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 3(1)، 93-123.
- [14] الشنطي، محمود عبد الرحمن، وأبو عودة، إبراهيم محمد. (2019). الدور الوسيط لجودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي بجهاز الشرطة الفلسطينية. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية، 28(2)، 113-145.
- [15] الصهباني، محمد شهاب. (2023). ولقع وأسباب ضعف مجال الصحة والسلامة المهنية في اليمن. مجلة الجامعة الوطنية، 8(25)، 223-264.
- [16] العامري، عبده أحمد علي، والمقرمي، عبدالقهار عثمان غالب (2021). دور القيادة الاستراتيجية في بناء رأس المال الفكري: دراسة ميدانية في الجامعات اليمينية الأهلية بالعاصمة صنعاء. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 44(4)، 6-43.
- [17] العبادي، هاشم فوزي دباس، وعبده، أحمد خنجر. (2018). ممارسات القيادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز التوعية الصحية: دراسة تحليلية لأراء عينة من
- العاملين في مستشفى الأمام الحسين التعليمي في ذي قار. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 5(1)، 149-117.
- [18] عزت، حسين نور الدين. (2021). أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 ونظام منع الأخطاء poka yoke على أبعاد جودة العمل: دراسة تطبيقية على مجموعات شركات الكرونجي للمشروبات والعصائر. مجلة الريادة للمال والأعمال، عدد خاص، (2).
- [19] العيساوي، محمد حسين، العارضي، جليل كاظم، والعبادي، هاشم فوزي (2012). الإدارة الاستراتيجية المستدامة: مدخل لإدارة المنظمات في الألفية الثالثة (ط1)، الأردن: الوراق للنشر والتوزيع.
- [20] قانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل، دستور الجمهورية اليمينية.
- [21] محمد، رانيا كمال أحمد. (2021). واقع ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقته بتحقيق جودة حياة العمل: دراسة ميدانية جامعة سوهاج. مجلة كلية التربية، 18(110)، 619-722.
- [22] محي الدين، علي محسن، والعامري، عبده. (2023). أثر القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية في المستشفيات الأهلية بالعاصمة صنعاء. مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 4(1)، 482-509.
- [23] المري، نورة عوض حمد حلفان. (2020). أثر القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية إدارة الجودة الشاملة كمتغير وسيط: دراسة ميدانية في القطاع الصحي القطري (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة مودة، مودة، الأردن.
- [24] معتوق، طارق أبو شعفة، وغومة، أسامة عمرو رمضان. (2022). أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على شركة المدار الجديد - طرابلس. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 9(1)، 223-258.

للدراستات الاقتصادية والإدارية، (02)20، 83-143.

[32] وزارة الصحة العامة والسكان. (2021). تقارير وزارة

الصحة العامة والسكان التقرير السنوي الاحصائي

2021م. تم الاسترداد من:

<https://moh.gov.ye/ar/reports>

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية

- [1] Abudabbus, A. H. M. (2024). The Effects of ISO 45001:2018 Components on Injuries and Occupational Accidents: A Case Study in the Dhahra Field of the Waha Oil Company. *Scholars Journal of Engineering and Technology*, 12(8), 267-275. <https://doi.org/10.36347/sjet.2024.v12i08.003>
- [2] Aichouni, M., Touahmia, M., Alshammari, S., Said, M. A., Aichouni, A. B. E., Almudayries, M., & Aljohani, H. (2023). An empirical study of the contribution of total quality management to occupational safety and health performance in Saudi organizations. *International journal of environmental research and public health*, 20(2), 1495. <https://doi.org/10.3390/ijerph2002149>
- [3] Al Shuwaikhat, S. (2024). The Impact of Strategic Leadership and Its Role in Achieving Sustainable Development within Economic Institutions in the Kingdom of Saudi Arabia. *International Journal of Science, Engineering and Management (IJSEM)*, 11(2), 4-9.
- [4] Al-Kamarany, M. A., & Abdulkarim, T. (2023). Immunological Features of COVID-19 in Hodeidah, Yemen. *Asian Journal of Immunology*, 6(1), 76-84. Retrieved from <https://journalaji.com/index.php/AJI/article/view/97>
- [5] Al-Sohpany, S. M. (2022). The Availability of Specialized and Occupational Health and Safety Curricula in Sana'a University-Yemen. *Journal of Social Studies*, 28(4), 68-81. <https://doi.org/10.20428/jss.v28i4.2041>
- [6] Alzyoud, A. A. Y., & Ogalo, H. S. (2020). Strategic management of health and safety at work: Critical insights for HR professionals in the construction sector. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 2(1), 42-47. <https://doi.org/10.33166/ACDMHR.2020.01.005>
- [7] Baloch, Q. B., & Siddiq, A. (2016). Role of Strategic Leadership in Competitive Healthcare Services: A Case Study of Hospitals in Pakistan. *Putaj Humanities & Social Sciences*, 23(1).
- [8] Bernabé-Castaño, M., Ferri-Revert, I., & Rodríguez-Prieto, Á. (2022). Effective

[25] المقرمي، عبد القهار غالب. (2020). دور القيادة

الاستراتيجية في بناء رأس المال الفكري من خلال

إدارة المعرفة: دراسة ميدانية في الجامعات الأهلية

بأمانة العاصمة صنعاء (أطروحة دكتوراه غير

منشورة). جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن.

[26] منظمة الصحة العالمية (WHO). (2017). تعزيز

النظم الصحية لتحقيق التغطية الصحية الشاملة.

منظمة الصحة العالمية إقليم شرق المتوسط:

<https://www.emro.who.int/ar/Page75.htm>

m

[27] موسى، بونيرة. (2023). تأثير نظام الصحة

والسلامة المهنية على تحسين الكفاءة الإنتاجية

للمؤسسة الصناعية: دراسة حالة مؤسسة الخزف

الصحي بالشلف. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال،

9(2)، 138-163.

[28] مؤتمر العمل الدولي. (2003). التقرير السادس

أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في

مجال السلامة والصحة المهنتين، الدورة 91، البند

السادس من جدول الأعمال.

[29] الموسوي، على سعد علوان. (2020). تقييم متطلبات

تنفيذ المواصفة الدولية ISO 45001:2018 لنظام

إدارة الصحة والسلامة المهنية: دراسة حالة في مصنع

نسج وحياسة واسط (رسالة ماجستير غير منشورة).

الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.

[30] النشمي، مراد محمد، والسفاري، أماني عبد الله محمد.

(2022). العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والمنظمة

المتعلمة: دراسة ميدانية في البنوك العاملة في

العاصمة اليمنية صنعاء. مجلة الدراسات الاجتماعية،

28(3)، 1-27.

[31] الهابيل، وسيم إسماعيل، وعائش، علاء محمد حسن.

(2021). تقييم مدى فعالية إجراءات الصحة

والسلامة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر

العاملين: دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات

الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية

- of Poor Working Conditions. Available online: <https://www.ilo.org/node/252976>
- [19] Lee Sj, Choi Y-H, Huh D-A, Yoon SJ, Moon KW (2023) Evaluation of effectiveness and improvement factors of occupational health and safety management system in the Republic of Korea Navy based on AHP-entropy and IPA. *PLoS ONE* 18(4): e0283653. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0283653>
- [20] Lestari, H., & Nasrifah, L. (2024). Assessment of Occupational Health and Safety Management System Implementation in General Hospital. *Safety and Health for Medical Workers*, 1(2), 65-77. <https://doi.org/10.69725/shmw.v1i2.117>
- [21] Lindhout, P., & Reniers, G. (2021). Involving moral and ethical principles in safety management systems. *International journal of environmental research and public health*, 18(16), 8511.. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168511>
- [22] Mirza, M. Z., & Isha, A. N. S. (2020). Safety-specific transformational leadership, safety climate, and occupational accidents. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), 44-52. [http://doi.org/10.47263/JASEM.4\(2\)04](http://doi.org/10.47263/JASEM.4(2)04)
- [23] Mohyaldeen, A. M. A., & Alamri, A. A. A. Role of Strategic Leadership in Applying Total Quality Management A Field Study in Private Hospitals in the Capital, Sana'a. *Research*, 20(9), 233-244. <http://doi.org/10.5281/zenodo.8374862>
- [24] Mutiawati, C., Mariana, & Mahidin. (2023). *Evaluation of Occupational Health Safety Management System in Hospitals in Banda Aceh City*. *International Journal of Social Service and Research*, 3(12), 3104-3121. <http://doi.org/10.46799/ijssr.v3i12.626>
- [25] Nasution, A. D., & Mahyuni, E. L. (2020). Hospital Occupational Safety and Health Management System based on Internet of Things (IoT). In *Proceedings of the International Conference of Science, Technology, Engineering, Environmental and Ramification Researches (ICOSTEERR 2018) - Research in Industry 4.0*, 495-499.
- [26] Nuñez, I., & Prieto, M. (2019). The effect of human capital on occupational health and safety investment: An empirical analysis of Spanish firms. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 131–146. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12208>
- [27] Palladan, A. A., Abdulkadir, K. B., & Chong, Y. W. (2016). The Effect of Strategic Leadership, Organization Innovativeness, Information Technology Capability on Effective Strategy Implementation: A Study of Tertiary Institutions in Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management*, 18, 109-115. <https://doi.org/10.9790/487X-180901109115>
- [28] Pasaribu, N. R., Girsang, E., Nasution, S. L. R., & Ginting, C. N. (2022). Evaluation of Planning Leadership and its Impact on Industrial Safety and Occupational Health. A Systematic Review of the Research Performed. *Dyna Management journal* 2013, 10(1). <https://doi.org/10.6036/Mn10641>
- [9] Bukali, T. (2022). The Influence of Strategic Leadership on Occupational Health and Safety Compliance in Manufacturing MNE's A research project submitted to the Gordon [Master's Thesis, University of Pretoria]. South Africa.
- [10] Burton, J., & World Health Organization. (2016). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*, 2010. WHO: Geneva, Switzerland.
- [11] Campailla, C., Martini, A., Minini, F., & Sartor, M. (2019). *ISO 45001*. In *Quality Management: Tools, Methods, and Standards*. Emerald Publishing Limited.
- [12] Espinel Ortiz, L. Y. (2019). La influencia del liderazgo en el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, un estudio de caso en una compañía multinacional en Colombia [The influence of leadership in the design and implementation of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST), a case study in a multinational company in Colombia.]. <http://hdl.handle.net/10654/21385>.
- [13] Faqeh, W. A. Q. (2020). Healthcare-Associated Infection: Knowledge, Attitude and Preventive Practice Among Health Workers in Primary Healthcare Centers in Hodeida City, Yemen, [Master's Thesis, Hadramout University]. Yemen.
- [14] González-Cañizalez, Y., & Flor-Mosquera, J. (2022). Occupational health in nurses' staff of local hospitals: Relationship between leadership role and post-pandemic psychosocial risks. *Revista DYNA*, 89(224), 123-131. <https://doi.org/10.15446/dyna.v89n224.103346>
- [15] Hermanto, B., Syahrul, L., & Yulihastri, Y. (2023). The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Competence on Safety Health Occupation (SHO) Laboratory Employees with Safety Behavior as a Mediation Variable. *Journal of Social Research*, 2(8), 2773-2789.
- [16] Hitt, M. A. & Ireland, R. D. (2002). The Essence of Strategic Leadership Managing Human and Social Capital. *Journal of Leadership & Organization Studies*, 9(1), 3-14.
- [17] Husainah, N., Hasanah, H. & Iswandi, M. (2024). Influence of Leadership, Work Environment and Work Discipline on Occupational Safety and Health. *International Journal of Social Health*. 3. 63-69. <https://doi.org.10.58860/ijsh.v3i1.150>
- [18] International Labour Organization [ILO]. (2023). *World Statistics. The Enormous Burden*

- [32] Shawesh, Z. N. & Al-Shakhfir, A. (2023). The impact of strategic leadership on improving the organizational health of Yemeni private universities. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 7(10S), 1 – 17. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.D130723>.
- [33] Soltani, F., Jabbari, M., & Alijanzadeh, M. (2020). The Effect of Transformational Leadership Style and Safety Consciousness as Predictors of Occupational Injury in Abadan Health Center Staff. *Iran Occupational Health*, 17(75). Retrieved from <http://ioh.iuims.ac.ir/article-1-2777-fa.html>
- [34] Yorio, P. L., Willmer, D. R., & Moore, S. M. (2015). Health and safety management systems through a multilevel and strategic management perspective: Theoretical and empirical considerations. *Safety Science*, 72, 221-228. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.09.011>
- and Implementation Occupational Safety and Health in Hospital Embung Fatimah Batam in 2021. *International Journal of Health and Pharmaceutical (IJHP)*, 2(2), 225-232.
- [29] Phoya, S. (2012). Health and safety risk management on building construction sites in Tanzania: the practice of risk assessment, communication and control. [Master's Thesis, Chalmers University of Technology]. Gothenburg, Sweden.
- [30] Rizaldi, A. (2019). The Role of Strategic Leadership and Work Life Quality on Improving Work Productivity. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 2(2), 29-43. <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i1>
- [31] Sabri, S. M. M. T. (2020). Prevalence of hepatitis B Infection Among Health Workers in Hospitals of Hodeida, Yemen [Master's Thesis, Hadramout University]. Yemen.